รหัสโครงการ 63-02-05

รายงานวิจัยสถาบัน

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

The Factors that Affect Moving up to Higher Academic Position of Academic Position Staff in Suranaree University of Technology

นางสาวศรีวิสา ตลับทอง

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยสถาบันจาก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

มิถุนายน 2565

รหัสโครงการ 63-02-05

รายงานวิจัยสถาบัน

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

The Factors that Affect Moving up to Higher Academic Position of Academic Position Staff in Suranaree University of Technology

ผู้วิจัย

หัวหน้าโครงการ

นางสาวศรีวิสา ตลับทอง

ส่วนทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยสถาบันจาก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

มิถุนายน 2565

คำนำ

รายงานการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้รับทุนอุดหนุนวิจัยสถาบันเพื่อการบริหารจัดการงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 วัตถุประสงค์ของโครงการเพื่อศึกษาปัจจัยด้านเวลาเฉลี่ยของการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการสู่ความก้าวหน้าในแต่ละระดับ และเพื่อศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการในระดับที่สูงขึ้น ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยมีระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2563 – 30 กันยายน พ.ศ. 2564

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลการวิจัยเรื่องดังกล่าว จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาส่งเสริมระบบสนับสนุนและติดตามการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ให้เป็นไปตามนโยบายมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีต่อไป

นางสาวศรีวิสา ตลับทอง
ผู้วิจัย
กันยายน 2564

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ถามเกี่ยวกับปัจจัยข้างต้น ได้รับแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ระหว่าง เดือนมิถุนายน 2563 ถึงเดือนมิถุนายน 2564 จำนวน 217 คน คิดเป็น ร้อยละ 90.40 ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความแปรปรวน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 110 คน (ร้อยละ 50.70) รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 105 คน (ร้อยละ 48.40) และเพศทางเลือก จำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.90) ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก ดำรงตำแหน่งอาจารย์มากที่สุด อายุการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 83.41)

ผลการศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างเคยเข้าร่วมอบรมสัมมนาการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 174 คน (ร้อยละ 80.20) มีความประสงค์ที่จะเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการตามเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด จำนวน 201 คน (ร้อยละ 92.60) ไม่ประสงค์ขอตำแหน่งทางวิชาการส่วนใหญ่มีเหตุผลที่ไม่เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการตามเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด คือ ผลงานยังไม่เพียงพอ จำนวน 8 คน (ร้อยละ 50.00) มีความมั่นใจที่จะเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการตามเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด จำนวน 117 คน (ร้อยละ 92.60)

2. สภาพปัจจัยในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สภาพปัจจัยด้านปัจจัยส่วนบุคคล มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก สภาพปัจจัยด้านการดำเนินการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับ สภาพปัจจัยด้านกระบวนการมีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง สภาพปัจจัยด้านหลักเกณฑ์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง สภาพปัจจัยด้านการเตรียมการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง สภาพปัจจัยด้านบรรยากาศ มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง และสภาพปัจจัยด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยมีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสภาพปัจจัยในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการต่อการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จากการวิจัยพบว่า มีเพียง 3 สภาพปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี นั่นคือสภาพปัจจัยด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ ($r = .20, p = .00$) โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับที่ต่ำมาก สภาพปัจจัยด้านการดำเนินการมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ ($r = .19, p = .00$) โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับที่ต่ำมาก สภาพปัจจัยด้านหลักเกณฑ์มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ ($r = .18, p = .00$) โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับที่ต่ำมาก

4. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี สรุปผลได้ดังนี้ ปัจจัยสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยที่เอื้อต่อการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ การแบ่งเวลาในการจัดทำประมวลสาระรายวิชา การวิจัย และการสอน ความสำคัญและความจำเป็นในการขอตำแหน่งทางวิชาการมีความสำคัญมาก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีค่อนข้างมีการส่งเสริมต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการอย่างมาก โดยมีนโยบายที่เอื้อและสนับสนุนต่อการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ และมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุน การขอตำแหน่งทางวิชาการไม่ได้เป็นการสร้างแรงกดดันต่อการสอนและการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

มหาวิทยาลัยควรมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ควรมีนโยบายการจัดสรรภาระงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับระดับตำแหน่งทางวิชาการ นโยบายการบริหารงานของมหาวิทยาลัย เพื่อลดปัญหาหรือข้อจำกัดด้านเวลาของคณาจารย์ ควรสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมทางวิชาการให้มากขึ้น เช่น การจัดประชุม เสวนาเกี่ยวกับการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการและการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการระหว่างคณาจารย์ และให้ความสำคัญกับการให้ทุนสนับสนุนหรือจัดหาแหล่งเงินทุนเพื่อการส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการของคณาจารย์ ควรจัดตั้งโครงการหรือหน่วยงานให้คำปรึกษา โดยมีบุคลากรหรือพี่เลี้ยงที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย มาเป็นที่ปรึกษาในการทำวิจัย หรือผลงานวิชาการอื่น ๆ แก่คณาจารย์รุ่นใหม่ หรือคณาจารย์ที่ประสงค์จะยื่นเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้น ควรมีหน่วยงานกลางและบุคลากรเฉพาะทางให้ชัดเจน ที่ทำหน้าที่เฉพาะในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ที่เพียงพอ ควรจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ เงื่อนไข กรอบเวลา หรือ Road Map เกี่ยวกับการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการให้มีความชัดเจน และควรเพิ่มช่องทางการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการจากภาระงานบริการวิชาการหรือช่องทางอื่น ๆ จากภารกิจของบุคลากรสายวิชาการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

Abstract

The objective of this study was to study the factors affecting the entry into higher academic titles of Suranaree University of Technology (SUT) faculty members. The instrument used for data collection was a questionnaire. The obtained data were analyzed using frequency, percentage, mean and variance. The subjects of the study were 217 SUT faculty members with slightly more than half of the respondents, i.e. 50.7 % being males, 48.4% females, and 0.9% LGBT. Most of the respondents (84.31%) are PhD holders with no academic titles and with less than 5 years' teaching experience. The results of the study were summarised as follows.

1. About eighty per cent of the respondents reported having attended some sort of training and seminars for academic title application; around ninety per cent of them reported wishing to submit applications for academic titles at the time specified by the university. However, only 8 faculty members did not wish to apply for an academic title as they did not have enough work as required. Lastly, about ninety per cent reported being confident to submit the applications for the academic titles as specified by the university.

2. Regarding the factors affecting the entry into higher academic titles, it was found that overall, it was reported that the respondents moderately agreed with the proposed statements. When taking individual factors affecting applying for academic titles into consideration, we found that the respondents reported highly agreeing to two factors, i.e. the personal factor and the performance factor, and five factors were reported at a moderate level which include: 1) the application procedure factor; 2) the criteria for applying for academic title factor; 3) the preparation factor; 4) the atmospheric factor; and 5) the support from the university factor.

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

3.The correlation coefficient between the factors in the proposal for academic titles to the faculty's proposal for academic titles at Suranaree University of Technology, it was found that only 3 factors were related to the faculty's request for academic titles, i.e. the procedural factors having a significantly positive correlation to the faculty's submission of academic assignments ($r = .20$, $p = .00$), with a very low level of correlation. The performance factor had a significantly positive correlation to the faculty's proposal for academic placement ($r = .19$, $p = .00$), with a very low level of correlation, and the performance factor had a significantly positive correlation to the faculty's proposal for academic placement ($r = .19$, $p = .00$), with a very low level of correlation. Regarding the criteria factors, it was found a significantly positive correlation to the faculty's proposal for academic placement ($r = .18$, $p = .00$), with a very low level of correlation.

4. Factors affecting faculty's entry into academic titles can be summarized as follows: Factors of the University's environment that are conducive to the proposal for academic titles of faculty members allocating time for the preparation of course material, research and teaching. Applying for an academic title is very important and Suranaree University of Technology highly encouraged the faculty members to apply for academic titles. There is a policy that facilitates and supports the proposal for academic titles with a conducive and supportive environment. Applying for academic titles does not give pressure on teaching and research.

Based on the findings of the research, it is suggested that SUT should have a clearer policy on how to apply for academic titles. There should be a policy to allocate the workload appropriately and in accordance with the level of their academic titles. The University administration should have policy to reduce the problems or time constraints of the faculty members. A more academic atmosphere and culture should be created, such as organizing conferences, forums on academic creation and proposals for academic titles among faculty members. The University should give importance to funding or provide funding sources to promote the academic performance of the faculty projects or consulting agencies should be established with personnel or mentors with expertise both inside and outside the university. This is to facilitate the faculty members wishing to apply for higher academic titles. There should be a centre and specialized personnel clearly that serves especially the purpose of submitting a request for an academic placement of the faculty members who are ready. There should also provide information on the rules, conditions, time frames or road map for the proposal for academic titles, and should increase channels for entering into academic titles from academic service workloads or other channels from the mission of faculty members.

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

สารบัญ

หน้า

คำนำ ..... ก
บทคัดย่อภาษาไทย ..... ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... ง
กิตติกรรมประกาศ ..... ช
สารบัญ ..... ซ
สารบัญตาราง ..... ญ

บทที่

1 บทนำ 1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 4
1.3 คำถามที่ใช้ในการวิจัย 4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย 4
1.5 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย 5
1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย 5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 6
2.1 แนวคิด ทฤษฎี การพัฒนาสายวิชาการ 6
2.2 สภาพปัญหาในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี 7
2.3 หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลในการดำรงตำแหน่งทางวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี 12
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 17
2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย 20
3 วิธีดำเนินการวิจัย 21
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 21
3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล 22
3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล 25

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4	**ผลการวิจัย**	**26**
	4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	26
	4.2 สภาพปัจจัยในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	35
	4.3 สภาพปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	46
	4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ	50
5	**สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	**59**
	5.1 สรุปผลการวิจัย	60
	5.2 อภิปรายผล	67
	5.3 ข้อเสนอแนะ	73
รายการอ้างอิง		**75**
ภาคผนวก		**77**
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	78
	ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	79
	ภาคผนวก ค แบบบันทึกข้อมูลเชิงสถิติ	93
	ภาคผนวก ง เอกสารรับรองการวิจัยในมนุษย์	96
ประวัติผู้วิจัย		**104**

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

1.1 จำนวนคณาจารย์ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ..... 3

1.2 จำนวนสถิติการยื่นเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการย้อนหลัง 5 ปี..... 3

1.3 จำนวนคณาจารย์ที่ยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ปี พ.ศ. 2558- 2562..... 4

2.1 จำนวนผู้ที่ครบระยะเวลาที่ต้องเสนอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการแต่ละระดับ..... 8

2.2 ระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละระดับ..... 8

3.1 สัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างของคณาจารย์แต่ละสำนักวิชา และผู้ตอบแบบสอบถาม..... 22

4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 26

4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการเข้าอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ/การจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ..... 32

4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการตามเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด..... 32

4.4 เหตุผลผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่ประสงค์ขอตำแหน่งทางวิชาการ..... 33

4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความมั่นใจที่จะการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการตามเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด..... 33

4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเหตุผลที่ไม่มีความมั่นใจในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการตามเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด..... 34

4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจัยในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี 7 ด้าน..... 35

4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านปัจจัยส่วนบุคคล..... 36

4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการดำเนินการ..... 37

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านกระบวนการ..... 39
4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านหลักเกณฑ์..... 41
4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการเตรียมการ..... 42
4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านบรรยากาศ..... 43
4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย..... 44
4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสภาพปัจจัยในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ต่อการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี..... 47
4.16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบปกติ..... 49
4.17 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบปกติ (Multiple Regression Analysis)..... 49

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคมและระบบการศึกษาระดับสูงของประเทศ มีภารกิจในการพัฒนาขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและมีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ ตอบสนองความต้องการของการพัฒนาประเทศ รวมทั้งการวิจัยพัฒนา และการสร้างความความรู้เพื่อการพึ่งพาตนเองได้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศ การเป็นที่พึ่งของสังคม ดังนั้น ในแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ. 2561-2564 มหาวิทยาลัยจึงมียุทธศาสตร์หลักสำคัญที่จะดำเนินการ ได้แก่

- การสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ (Academic Excellence)
- การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการวิจัย (Research University)
- การสร้างคุณค่าต่อเศรษฐกิจและสังคมด้วยวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม (Social & Commercial – STI Impact)
- การสร้างความผูกพันกับวัฒนธรรมของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (North-Eastern Culture Engagement)
- การบริหารงานที่นำสมัย เป็นธรรม และการสร้างระบบนิเวศแห่งคุณภาพ (Smart Management, Good Governance and Quality Ecosystem)

ทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีในช่วง พ.ศ. 2561-2564 เป็นแผนการดำเนินงานที่ต่อเนื่องจากแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ระยะที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)

โดยมี ยุทธศาสตร์หลัก : การสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ (Academic Excellence)
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : มหาวิทยาลัยที่เป็นเลิศทางวิชาการ 5 ด้าน

- นักศึกษาที่เป็นเลิศ (Excellent Students Profile)
- อาจารย์ที่เป็นเลิศ (Excellent Academic Staffs)
- มหาวิทยาลัยที่เป็นเลิศ (Excellent University Profile)
- สหกิจศึกษาที่เป็นเลิศ (Excellent Cooperative Study)
- สร้างความสามารถด้านนวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial & Innovation Capability)

ระบบการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ (Academic Positioning System) จากแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ. 2561-2564 ให้นับผลงานในการขอตำแหน่งทางวิชาการมีความครอบคลุมและหลากหลายตามความถนัดมากขึ้น เช่น มีผลงานวิชาการที่หลากหลายมากขึ้น พิจารณาสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรม ผลกระทบต่อสังคม หรือชื่อเสียงที่ทำให้กับมหาวิทยาลัย เป็นต้น (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 2561)

การปรับโครงสร้างตำแหน่งวิชาการใหม่ ซึ่งประกอบไปด้วย ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับความชำนาญ ความสามารถในการผลิตนวัตกรรม โดยมีตำแหน่งทางวิชาการต่าง ๆ ดังนี้ ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และมีตำแหน่งนักวิจัย/ นวัตกรเชี่ยวชาญพิเศษ/ นักวิจัย/ นวัตกรชำนาญการพิเศษ และนักวิจัย/ นวัตกรชำนาญการ เป็นต้น

การพัฒนาความสามารถหลักของอาจารย์และบุคลากรสนับสนุนการเรียนรู้ (Core Competency Development) โดยมีโครงการพัฒนาความสามารถให้สอดคล้องกับมาตรฐานระดับสากล (International standard instructors) โดยมีแนวทางการดำเนินการ ได้แก่ การเตรียมความพร้อมให้กับอาจารย์ทั้งในด้านของศักยภาพในการทำวิจัย การใช้สื่อการสอนภาษาอังกฤษ เพื่อก้าวเข้าสู่อาเซียนและระดับสากล ทั้งนี้ มีเป้าหมายตัวชี้วัด จำนวน ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพิ่มสูงขึ้นจากเดิม โดยตำแหน่งศาสตราจารย์ จากเดิมจำนวน 18 คน เพิ่มขึ้นเป็น 40 คน รองศาสตราจารย์ จากเดิม 65 คน เพิ่มสูงขึ้นเป็น 100 คน และผู้ช่วยศาสตราจารย์ จากเดิม 134 คน เพิ่มสูงขึ้นเป็น 150 คน ซึ่งเป็นข้อมูลจากสถิติจากงานสารสนเทศ ส่วนทรัพยากรบุคคล, 2562 จากปี 2558 จนถึงปี พ.ศ. 2562 ภายในปี พ.ศ. 2564 (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 2564)

การพัฒนาขีดความสามารถของอาจารย์โดยการให้มีการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมีความสำคัญต่อมหาวิทยาลัยในแง่การจัดลำดับมหาวิทยาลัยสู่ World Ranking โดยข้อมูลการจัดอันดับในด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยโดย Times Higher Education (THE) ซึ่งมี 3 ด้านที่การมีจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เกี่ยวข้องและส่งผลทางตรงต่อการจัดลำดับ เนื่องจากเป็นการแสดงถึงศักยภาพและความน่าเชื่อถือทางด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ซึ่งส่งผลต่อการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 2561)
ซึ่งได้แก่

- ด้านงานวิจัย การให้คะแนนด้านงานวิจัย (Research) จะดูจากคุณภาพงานวิจัย ปริมาณรายได้ และชื่อเสียงของงานวิจัย
- ด้านการอ้างอิงการให้คะแนนด้านการอ้างอิง (Citations) จะดูจากการอ้างอิงในงานวิจัยการนำงานวิจัยของสถาบันไปใช้อ้างอิง
- ด้านการสอนการให้คะแนนด้านการสอน (Teaching) จะดูจากคุณภาพการสอนสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ของผู้เรียน

การมีคณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการจะมีผลกระทบต่อคุณสมบัติการเป็น “อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร” ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการนี้เรียกว่า “เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2558” อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร จำนวนอย่างน้อย 5 คน มีคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือขั้นต่ำปริญญาโทหรือเทียบเท่าที่มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์ และมีผลงานทางวิชาการที่ไม่ใช่ส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา และเป็นผลงานทางวิชาการที่ได้รับการเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ ที่กำหนดในการพิจารณาแต่งตั้งให้บุคคลดำรงตำแหน่งทางวิชาการอย่างน้อย 3 รายการ ในรอบ 5 ปีย้อนหลัง โดยอย่างน้อย 1 รายการ ต้องเป็นผลงานวิจัย สำหรับประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง

อาจารย์ประจำหลักสูตร มีคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือขั้นต่ำปริญญาโทหรือเทียบเท่าที่มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์ และมีผลงานทางวิชาการที่ไม่ใช่ส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับ

ปริญญา และเป็นผลงานทางวิชาการที่ได้รับการเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในการพิจารณาแต่งตั้งให้บุคคลดำรงตำแหน่งทางวิชาการอย่างน้อย 3 รายการ ในรอบ 5 ปีย้อนหลัง โดยอย่างน้อย 1 รายการต้องเป็นผลงานวิจัย ซึ่งเป็นอัตราสัดส่วนผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการต่ออาจารย์ประจำที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ เป็นข้อมูลในการรายงานเป้าหมายการติดตามของระบบประเมินคุณภาพของสำนักวิชา สำนักงานการอุดมศึกษา ได้มีเกณฑ์จำนวนนักศึกษาในการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา อาจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ต่อบัณฑิตศึกษา 5 คน ระดับรองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ไม่เกิน 10 คน (งานประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 2562)

ดังนั้น จากสภาพลักษณะงานบริหารงานบุคคล มีบทบาทในการติดตาม ส่งเสริม ดำเนินการในกระบวนการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ในขณะเดียวกันพบว่าการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการช้าและคงที่ในบางระดับ โดยสถิติจากงานสารสนเทศ ส่วนทรัพยากรบุคคล, 2562 จากปี 2558 จนถึงปี พ.ศ. 2562 พบว่า

ตารางที่ 1.1 จำนวนคณาจารย์ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ปี พ.ศ.	ศาสตราจารย์		รองศาสตราจารย์		ผู้ช่วยศาสตราจารย์		อาจารย์		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2558	16	4.00	58	14.50	134	33.50	192	48.00	400	100.00
2559	18	4.29	64	15.24	133	31.67	205	48.81	420	100.00
2560	18	4.07	67	15.16	140	31.67	217	49.10	442	100.00
2561	18	3.93	73	15.94	147	32.10	220	48.03	458	100.00
2562	18	3.75	72	15.00	163	33.96	227	47.29	480	100.00

ที่มา: งานประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 2562

หมายเหตุ: จำนวนของ ศาสตราจารย์ มีผู้เกษียณหรือลาออก ทำให้มองไม่เห็นแนวโน้ม

ตารางที่ 1.2 จำนวนสถิติการยื่นเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการย้อนหลัง 5 ปี (n=138)

ปี พ.ศ.	ศาสตราจารย์	ไม่ผ่าน	รองศาสตราจารย์	ไม่ผ่าน	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ไม่ผ่าน	รวม	ร้อยละ
2558	5	1	9	3	12	-	26	84.62
2559	3	2	7	1	10	1	20	80.00
2560	3	1	14	2	23	-	40	92.50
2561	5	2	5	2	22	-	32	87.50
2562	2	-	6	-	12	-	20	100.00
รวม	18	6	41	8	79	1	138	89.13

ตารางที่ 1.3 จำนวนคณาจารย์ที่ยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ปี พ.ศ.2558-2562 (n=153)

สถานะการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	ราย	ร้อยละ
ผู้ผ่านการพิจารณา	138	90.20
ไม่ผ่านการพิจารณา	15	9.80
รวม	153	100.00

ทั้งนี้ มีคณาจารย์ที่ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ รวมทุกระดับจำนวน 153 คน ผ่านได้รับตำแหน่งทางวิชาการ 138 คน ร้อยละ 90.20 โดยไม่ผ่าน จำนวน 15 คน ร้อยละ 9.80

จากตารางที่ 1.1 พบว่ามีอัตราการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานสายวิชาการที่ช้าและคงที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทั้งในระดับมหาวิทยาลัย สำนักวิชา และตัวบุคลากรเอง ผู้วิจัย จึงเห็นความสำคัญของการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) ศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มทส.

2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ กับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มทส.

3) ศึกษาปัจจัยทำนายการเข้าสู่ตำแหน่งของคณาจารย์ มทส.

1.3 คำถามที่ใช้ในการวิจัย

1) ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มทส. อยู่ระดับใด

2) ปัจจัยด้านต่าง ๆ กับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มทส. มีความสัมพันธ์กันอย่างไร

3) ปัจจัยใดบ้างที่สามารถทำนายการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มทส.

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1) พื้นที่การศึกษาครั้งนี้ ศึกษาในพื้นที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

2) <u>ระยะเวลาในการทำการศึกษาวิจัย</u> เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม เป็นเวลา 12 เดือน ปีงบประมาณ 2563 (22 มิถุนายน 2563 ถึง 30 มิถุนายน 2564) เก็บรวบรวมข้อมูลสถิติการยื่นขอกำหนดตำแหน่งของคณาจารย์ ช่วงปี พ.ศ. 2558 - พ.ศ. 2562)

1.5 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1) ตำแหน่งทางวิชาการ หมายถึง ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์

2) บุคลากรสายวิชาการ หมายถึง คณาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ตำแหน่ง อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ. 2533 หมวด 5 มาตรา 41)

3) ตำแหน่งบริหารวิชาการ หมายถึง (1) อธิการบดี (2) รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการศูนย์ หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักวิชา สถาบัน หรือศูนย์ (3) ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการศูนย์ หรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักวิชา สถาบัน หรือศูนย์ (4) หัวหน้าสาขาวิชา หัวหน้าสถานวิจัย หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสาขาวิชา หรือสถานวิจัย (5) ตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการกำหนด (ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วย บริหารงานบุคคล พ.ศ. 2559)

4) การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ หมายถึง การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

5) ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการดำเนินการจัดทำผลงานทางการสอนและผลงานทางวิชาการ ปัจจัยด้านกระบวนการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ปัจจัยด้านหลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำผลงานทางการสอนและผลงานทางวิชาการ ปัจจัยด้านการเตรียมการและการวางแผนจัดทำผลงานทางการสอนและผลงานทางวิชาการ ปัจจัยด้านบรรยากาศที่ส่งเสริมการจัดทำผลงานทางการสอนและผลงานทางวิชาการ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1) ได้แนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการ ในการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ นำไปสู่การพัฒนาเชิงนโยบายของหน่วยงาน

2) ได้แนวทางในการพัฒนาฐานข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ของบุคลากรสายวิชาการต่อไป

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และ งานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎี การพัฒนาสายวิชาการ
2. สภาพปัญหาในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
3. หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลในการดำรงตำแหน่งทางวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาสายวิชาการ

การพัฒนาสายความก้าวหน้าในงานหรือการพัฒนาเส้นทางสายวิชาการ เป็นแนวความคิดที่ช่วยพัฒนาพนักงานในองค์กรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมีโอกาสก้าวหน้าตามศักยภาพและความพร้อมของพนักงานแต่ละคน ดังนั้น การพัฒนาสายความก้าวหน้าในงานหรือการพัฒนาเส้นทางสายวิชาการ (Career Development) จึงเป็นเครื่องมือทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งกับพนักงานและองค์กร โดยผลของการพัฒนาอาชีพจะมีประโยชน์คือ ทำให้องค์กรเดินไปสู่ความสำเร็จโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างตัวพนักงานและองค์กร (สนั่น เถาชรี. 2554: ออนไลน์. อ้างใน ทัดศรี ชัยเมคา, 2562)

2.1.1 ประโยชน์ของการพัฒนาสายวิชาการ

การพัฒนาสายวิชาการ ของบุคลากรมีความสำคัญและก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การหลายประการ ดังต่อไปนี้คือ

1) ช่วยรับประกันว่าบุคลากรที่มีความสามารถจะอยู่กับองค์การต่อไปบุคลากรที่มีความสามารถและประสบการณ์ย่อมเป็นที่ต้องการขององค์การทุกแห่งและบุคคลเหล่านี้สามารถที่จะหางานใหม่ได้อย่างรวดเร็วและง่ายดาย หากพวกเขารู้สึกว่าองค์การไม่ได้ให้ความสำคัญแก่พวกเขาและไม่ได้รับนโยบายหรือมาตรการใด ๆ ที่จะส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพแก่พวกเขาแล้วโอกาสที่พวกเขาจะลาออกจากงานก็มีสูงยิ่งขึ้น ดังนั้น โครงการด้านการพัฒนาอาชีพจะเป็นสิ่งเหนี่ยวรั้งมิให้บุคลากรที่มีความสามารถเหล่านี้ออกจากองค์กรไป

2) ช่วยให้องค์การสามารถดึงบุคลากรที่มีความสามารถสูงเข้ามาทำงาน ได้มากขึ้น บุคคลที่มีความสามารถสูงมักจะพิจารณาเลือกทำงานกับองค์การซึ่งให้ความสำคัญต่ออนาคตและ

ความก้าวหน้าของบุคลากร ดังนั้น หากองค์การใดที่มีโครงการด้านการพัฒนาอาชีพ ก็ย่อมจะมีความได้เปรียบในการดึงดูดบุคลากรเหล่านั้นให้เข้ามาทำงานกับตนเอง

3) ช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์การ องค์การที่ให้ความสำคัญและความสนใจแก่อนาคตและความก้าวหน้าของบุคลากร ย่อมจะทำให้ทั้งบุคลากรภายใน องค์การและบุคลากรภายนอกองค์การนั้นด้วยความรู้สึกที่ดี ซึ่งจะช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ และชื่อเสียงให้องค์การเป็นอย่างดี

4) ช่วยให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและลดความล้าสมัยในการทำงานตำแหน่งหนึ่ง ๆ อันอาจจะทำให้บุคลากรล้าหลังต่อความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ดังนั้น การพัฒนาอาชีพจะช่วยให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้เพราะบุคลากรเหล่านั้นจำเป็นต้องเพิ่มพูนความรู้และความสามารถต่าง ๆ ที่จำเป็นก่อนที่จะสามารถก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งอื่น ๆ

สนั่น เถาชรี (2554) กล่าวว่า เป็นกระบวนการวางแผนอันเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายในชีวิตการทำงานหรือเป้าหมายในอนาคตของตัวพนักงานเอง ซึ่งการที่จะวางแผนเกี่ยวกับสายอาชีพของพนักงานนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยดังต่อไปนี้คือ

(1) ความสนใจในด้านต่าง ๆ ของพนักงาน
(2) ขีดความสามารถทั้งเฉพาะตัวและการทำงานเป็นทีมของพนักงาน
(3) ศึกษาและสำรวจตำแหน่งงานต่าง ๆ ตลอดจนโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในองค์กร
(4) กำหนดจุดมุ่งหมายที่พนักงานและองค์กรปรารถนาทั้งในระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาว
(5) ฝึกอบรมและแนวทางการพัฒนาสำหรับพนักงานนั้น ๆ
(6) ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้อย่างเคร่งครัด

(สนั่น เถาชรี. 2554: ออนไลน์. อ้างใน ทัดศรี ชัยเมคา, 2562)

2.2 สภาพปัญหาในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และสภาพปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการในมหาวิทยาลัย

1. จำนวนอาจารย์ที่มีคุณสมบัติยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ จำนวนผู้ที่มีคุณสมบัติฯ แต่ขอช้า จำนวนผู้มีคุณสมบัติแล้วมีผลงานตีพิมพ์แล้ว แต่ไม่ได้ยื่นขอ

2. อัตราการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานสายวิชาการที่

3. แนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้น ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี สภาพลักษณะงานบริหารงานบุคคล มีบทบาทในการติดตาม ส่งเสริมดำเนินการในกระบวนการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในขณะเดียวกันพบว่าการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการช้าและคงที่ในบางระดับ โดยสถิติจากงานสารสนเทศส่วนทรัพยากรบุคคล (2562) จากปี 2558 จนถึงปี พ.ศ. 2562 พบว่า มีผู้ที่ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการรวมทุกระดับจำนวน 153 คน ผ่านได้รับตำแหน่งทางวิชาการ 138 คน คิดเป็นร้อยละ 90.20 โดยไม่ผ่านจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80

สถานะ	ราย	คิดเป็นร้อยละ
ผู้ผ่านการพิจารณา	138	90.20
ไม่ผ่านการพิจารณา	15	9.80

ตารางที่ 2.1 จำนวนผู้ที่ครบระยะเวลาที่สามารถเสนอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการแต่ละระดับ (n=466)

ระดับ	จำนวน (คน)	จำนวน (ดำรงตำแหน่งครบเวลา)	ยังไม่ครบกำหนดเวลา	ระหว่างขอ	ระยะเวลาดำรงตำแหน่งสูงสุดที่ยังไม่ขอ
- อาจารย์ ดร. (2 ปี) - อาจารย์ วุฒิป.โท (3 ปี)	227	160	67	-	26 ปี 9 เดือน ที่ยังไม่ขอ ผศ.
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (3 ปี)	165	115	50	12	23 ปี 7 เดือน ที่ยังไม่ขอ รศ.
รองศาสตราจารย์ (2 ปี)	74	67	7	6	18 ปี 3 เดือน ที่ยังไม่ขอ ศ.
ศาสตราจารย์	2	-	-	2	
รวม	468	342	190	18	

ตารางที่ 2.2 ระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละระดับ (n=153)

ลำดับ	ตำแหน่ง	ระยะเวลาในการดำเนินการ (จำนวนวัน)			ระยะเวลาในการดำเนินการ
		เร็วที่สุด	นานที่สุด	เฉลี่ย	
1	อ.-ผศ.	90	988	297	ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ เร็วสุด 3 เดือน สูงสุด 32 เดือน เฉลี่ย 9 เดือน
2	ผศ.-รศ.	119	729	318	ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ เร็วสุด 3 เดือน 27 วัน สูงสุด 1 ปี 11 เดือน เฉลี่ย 10 เดือน 18 วัน
3	รศ.-ศ.	261	780	511	ตำแหน่งศาสตราจารย์ เร็วสุด 8 เดือน 16 วัน สูงสุด 2 ปี 1 เดือน 18 วัน เฉลี่ย 1 ปี 4 เดือน 26 เดือน

- พบว่าอาจารย์ที่ครบคุณสมบัติครบเวลาปฏิบัติงาน จำนวน 160 คน ที่ยังไม่เสนอขอ จากจำนวน ทั้งหมด 227 คน **ร้อยละ 70 ของคณาจารย์ทั้งหมด** โดยเป็นผู้มีเวลาปฏิบัติงานครบสูงสุดที่ 26 ปี 9 เดือนที่ยังไม่เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการผู้ช่วยศาสตราจารย์

- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 115 คน ที่มีเวลาปฏิบัติงานครบตามเกณฑ์ที่จะยื่นขอรองศาสตราจารย์ จากจำนวน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทั้งหมด 165 คน **ร้อยละ 70 ของผู้ช่วยศาสตราจารย์** ทั้งหมด โดยเป็นผู้ที่ครองตำแหน่งสูงสุดที่ 23 ปี 7 เดือนที่ยังไม่เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการรองศาสตราจารย์
- รองศาสตราจารย์ จำนวน 67 คน ที่มีเวลาปฏิบัติงานครบตามเกณฑ์ที่จะยื่นขอ ศาสตราจารย์ จากจำนวน รองศาสตราจารย์ ทั้งหมด 74 คน **ร้อยละ 90.54 ของรองศาสตราจารย์** ทั้งหมด โดยเป็นผู้ที่ครองตำแหน่งสูงสุดที่ 18 ปี 3 เดือนที่ยังไม่เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการศาสตราจารย์
- โดยใช้ระยะเวลาดำเนินการผู้ช่วยศาสตราจารย์ เร็วสุด 3 เดือน สูงสุด 32 เดือน เฉลี่ย 9 เดือน
- โดยใช้ระยะเวลาดำเนินการรองศาสตราจารย์ เร็วสุด 3 เดือน สูงสุด 12 ปี เฉลี่ย 10 เดือน
- โดยใช้ระยะเวลาดำเนินการศาสตราจารย์ เร็วสุด 8 เดือน สูงสุด 25 ปี เฉลี่ย 16 เดือน

งานศึกษาจำนวนมากใช้ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของประเทศต่าง ๆ เป็นตัวชี้วัดหนึ่งในการจัดลำดับการพัฒนาทางด้านวิชาการของแต่ละประเทศ (พิริยะ ผลพิรุฬห์, 2553: ออนไลน์ อ้างใน ทัดศรี ชัยเมคา, 2562) การขอตำแหน่งทางวิชาการเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของคุณภาพของผู้เป็นอาจารย์ อาจารย์ที่สร้างสรรค์งานวิชาการอย่างเข้มข้น จะมีความรู้ในเชิงวิชาการสูง ซึ่งจะสามารถได้รับการเลื่อนขั้นในระดับของวิชาการที่สูงขึ้นด้วย แต่อาจารย์จำนวนมากในประเทศไทยยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการและไม่เห็นความสำคัญของการดำรงตำแหน่งทางวิชาการโดยสาเหตุหลัก ๆ ได้แก่

1) อาจารย์ไม่เห็นความสำคัญ ไม่รู้จะขอไปทำไมเพราะระบบเมืองไทยยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับตรงนี้มากนัก เมื่อเทียบกับตำแหน่งบริหารในมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ เงินเดือนค่าตำแหน่งยังเพิ่มไม่มาก

2) อาจารย์ไม่มีผลงานทางวิชาการมากพอ เพราะมหาวิทยาลัยในประเทศไทยยังไม่สร้างระบบแรงจูงใจในการทำงานวิจัยเท่าที่ควร อาจารย์ใช้เวลาส่วนใหญ่กับการบริหารและสอนพิเศษซึ่งได้รับเงินเร็วกว่าและง่ายกว่า แทนที่จะมานั่งหน้าคอมพิวเตอร์ทำงานวิจัยสักชิ้น

3) อาจารย์มีผลงานทางวิชาการในลักษณะของการตีพิมพ์ไม่มากพอ โดยเฉพาะงานที่ตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการในต่างประเทศ งานวิชาการของอาจารย์ส่วนใหญ่เป็นลักษณะของงานที่ปรึกษาที่ทำตามโจทย์ของผู้ว่าจ้าง ซึ่งอาจเป็นหน่วยงานของรัฐ ทำให้มูลค่าเพิ่มในเชิงวิชาการของงานนั้นมีไม่มาก ไม่สามารถตีพิมพ์ในวารสารต่างประเทศได้ ซึ่งงานที่ปรึกษาไม่มีน้ำหนักในการนำมาขอตำแหน่งวิชาการมากนัก

4) อาจารย์หลายท่านไม่มีงานเขียนในเชิงของหนังสือหรือตำราซึ่งในปัจจุบันเป็นข้อกำหนดในการที่อาจารย์ท่านนั้นจะขอในตำแหน่งรองศาสตราจารย์ขึ้นไป คาดว่าในอนาคตประเทศไทยจะมีการกระจุกตัวอาจารย์ที่มีตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์โดยมีจำนวนไม่มากที่จะได้ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ขึ้นไปจำนวนมากด้วยกฎระเบียบตรงนี้

5) อาจารย์บางท่านยังมีอายุงานไม่มากจึงยังไม่ถึงระยะเวลาในการยื่นขอตำแหน่ง ซึ่งตรงนี้ไม่ใช่ปัญหามาก

การแก้ไขปัญหา

กลยุทธ์ในการสนับสนุนให้อาจารย์มหาวิทยาลัยไทยมีการผลิตผลงานทางวิชาการมากขึ้น มีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาวงการวิชาการของประเทศไทยนั้นสามารถกระทำได้ โดยการกำหนดกลยุทธ์ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร ดังนี้

1. กลยุทธ์ในระดับบุคคล

1.1 ในกรณีของประเทศไทย อาจารย์ควรผลิตผลงานวิจัยที่หลากหลาย เพราะเราไม่ทราบว่าผู้อ่านงานชิ้นนั้น (Reader) มีรสนิยมต่องานวิชาการ (Preference) อย่างไร อาจารย์ควรมีงานวิจัยที่ตีพิมพ์ทั้งในวารสารต่างประเทศ วารสารวิชาการในประเทศ

1.2 อาจารย์อาจเริ่มพยายามสร้างผลงานวิจัยของตัวเองคนเดียว (อาจารย์รุ่นใหม่มัก เป็น Co-Author) โดยขอจากแห่งทุกที่ให้ในการผลิตผลงานสำหรับตีพิมพ์ในวารสารต่างประเทศ เช่น สกว. วช. หรือสำนักวิจัยในมหาวิทยาลัยเอง

1.3 อาจารย์ต้องมีการวางแผนการขอตำแหน่งที่ชัดเจน (ตั้งแต่ระดับอาจารย์ ถึง ศาสตราจารย์) กำหนดผลงานที่ตัวเองจะใช้ขอให้ชัดเจน โดยวางแผนจะขอตำแหน่งทางวิชาการที่ตั้งเป้าถึงศาสตราจารย์และกำหนดว่าจะเอาผลงานอะไรมาเพื่อขอตำแหน่งอะไรไม่จำเป็นต้องเอางานทุกชิ้นมาขอในตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดทั้งหมด

1.4 อาจารย์ควรมีการรวบรวมผลงานที่ได้ตีพิมพ์ทุกชิ้นเป็นแฟ้มข้อมูลโดยมีการขอลายเซ็นการมีส่วนร่วมจากนักวิจัยท่านอื่น ๆ ทันทีเมื่องานเสร็จ

1.5 อาจารย์ควรเน้นทำงานวิจัยที่มีการพิมพ์เผยแพร่หรือสามารถนำมาส่งตีพิมพ์ในวารสารได้เป็นความสำคัญโดยพยายามแบ่งสัดส่วนกับงานวิจัยประเภทที่ปรึกษา (ซึ่งเป็นงานวิจัยที่อาจเป็นประโยชน์ต่อสังคมก็จริง แต่มักเป็นงานวิจัยที่อาจารย์ไม่มีอิสระทางความคิดมากเท่าที่ควร)

1.6 อาจารย์ควรเห็นความสำคัญของการขอตำแหน่งทางวิชาการ เนื่องจากตำแหน่งทางวิชาการนำมาสู่เงินประจำตำแหน่งที่สูงขึ้นการได้รับการยอมรับในวงการวิชาการ (Reputation) โอกาสในการรับงานที่ปรึกษาในอัตราค่าจ้าง (Rate) ที่สูงขึ้นการเทียบระดับในข้าราชการที่สูงขึ้นและการได้รับโอกาสในการเข้าไปสู่การเป็นที่ปรึกษาและการบริหารที่สูงขึ้น เป็นต้น

1.7 ในกรณีของอาจารย์ที่มีผลงานวิชาการมากพอ แต่ยังไม่ถึงเวลาในการขออาจารย์ท่านนั้นอาจพิจารณาที่จะขอตำแหน่งทางวิชาการในกรณีพิเศษ เพราะเป็นการลองที่มีโอกาสที่จะได้หรืออย่างน้อยก็เสมอตัว

2. กลยุทธ์ในระดับคณะ

2.1 ภายในคณะเองอาจใช้ระบบของการสร้างแรงจูงใจหรือข้อบังคับเป็นเครื่องมือที่สำคัญ เช่น คณะอาจกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนการสอน (ภาคพิเศษ) ที่แปรผันเป็นขั้นบันไดตามตำแหน่งทางวิชาการ (เช่น อาจารย์-1500, ผศ.- 2000, รศ-3000, ศ-4,000 ต่อชั่วโมง) เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจทางการเงิน

2.2 คณะอาจชดเชยกับค่าเสียโอกาสและต้นทุนที่สูงขึ้นของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการสูงโดยการลดชั่วโมงการสอนประจำของอาจารย์ท่านนั้นลง เพื่อที่อาจารย์จะได้มีเวลาในการผลิตผลงานทาง

วิชาการมากขึ้น แต่หลายที่กลับบังคับให้อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต้องสอนหนังสือมากกว่าอาจารย์ที่ไม่มี ซึ่งตรงนี้จะยิ่งทำให้อาจารย์ไม่อยากที่จะขอตำแหน่งทางวิชาการ คณะควรจัดลำดับของการให้อาจารย์ทำงานบริหารและการสอนที่แปรผันตามตำแหน่งโดยอาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการควรให้เน้นผลิตงานวิชาการ ในขณะที่มีอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการสามารถเข้ามาทำงานบริหารของคณะได้ ซึ่งกฎนี้ใช้ในหลายมหาวิทยาลัยในยุโรป

2.3 คณะควรสนับสนุนให้อาจารย์ไปเสนอผลงานในต่างประเทศ โดยควรกำหนดให้อาจารย์ต้องไปต่างประเทศเพื่อนำเสนอผลงาน (Present) เท่านั้น โดยคณะต้องกำหนดให้ผลงานที่นำไปเสนอจะต้องมีการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการต่างประเทศภายใน 12 ปี ไม่ใช่แค่ (Proceeding) และอาจกำหนดเป็นบัญชีดำ (Black List) สำหรับอาจารย์ที่ไปนำเสนอแต่กลับไม่นำงานนั้นไปตีพิมพ์

3. กลยุทธ์ในระดับสถาบัน/กระทรวง มหาวิทยาลัย/กระทรวงควรใช้ระบบของการสร้างแรงจูงใจดังนี้

3.1 กำหนดให้มหาวิทยาลัยต้องจ่ายค่าตอบแทนการสอน (ภาคปกติ) แปรผันตามตำแหน่งทางวิชาการบางมหาวิทยาลัยเริ่มมีการให้เงินรางวัลผลงานที่มีการตีพิมพ์แต่เป็นนโยบายดังกล่าวอาจมีผลกระตุ้นระยะสั้นเท่านั้น

3.2 มหาวิทยาลัย/กระทรวงอาจกำหนดระยะเวลาในการขอตำแหน่ง (เพื่อที่จะตัดสินใจในการต่ออายุการจ้างงาน) เช่น ขอตำแหน่ง ผศ. ใน 3 ปี (1+2 ปี) และขอตำแหน่ง รศ. ภายใน (5-10 ปี) ดังนั้นอาจารย์ที่เริ่มงานภายใน 108 ปีจะมีตำแหน่ง รศ. (โดยทั้งสองกรณีมีการนำมาปฏิบัติใช้แล้วในบางมหาวิทยาลัย) หรืออาจใช้ระบบของ Tenure เหมือนกับต่างประเทศ

3.3 ศูนย์บริการวิชาการของมหาวิทยาลัยควรเพิ่มบทบาทในการเป็น Resource Center เช่น การตีพิมพ์งานวิจัยที่ทำผ่านศูนย์เป็นหนังสือ (และขอ ISBN number) พร้อมทั้งจัดจำหน่าย

3.4 มหาวิทยาลัย/ กระทรวงควรลดขั้นตอนและระยะเวลาในการพิจารณาบทความของผู้อ่าน (Reader) สำหรับการพิจารณาการขอตำแหน่งทางวิชาการ เช่นกำหนดมาตรการติดตาม/ลงโทษผู้อ่านที่ใช้เวลามากกว่ากำหนดเช่น นอกจากติด Black-List แล้ว อาจไม่จ่ายเงินถ้าใช้เวลาเกิน ผู้ขอเสียค่าเสียโอกาสมากในการรอคอยโดยอาจใช้ระบบของคะแนนมากกว่าระบบของผู้อ่านเพื่อความเป็นธรรมแก่อาจารย์ผู้ขอและเพื่อเป็นลดขั้นตอนใน ต่างประเทศอาจใช้ระบบคะแนนโดยให้คะแนนสูงสำหรับงานวิชาการที่ตีพิมพ์ในวารสารชั้นนำในต่างประเทศ หรืองานที่มีการตีพิมพ์หนังสือโดยไม่จำเป็นต้องมีผู้อ่านเพื่ออ่านงานดังกล่าวเพราะเป็นงานได้มีการผ่านกรรมการ (Referee) ในต่างประเทศแล้ว

3.5 มหาวิทยาลัย/ กระทรวงควรทำการสำรวจหรือวิจัยเกี่ยวกับเหตุผลของการไม่ขอตำแหน่งของอาจารย์เพื่อที่จะสามารถดำเนินกลยุทธ์ได้ตามลำดับที่เหมาะสม

2.3 หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลในการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2554 ได้กำหนดหลักเกณฑ์เพื่อใช้พิจารณาการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ โดยสรุป ดังนี้

1. ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ หรือศาสตราจารย์ จะต้องมีผลการปฏิบัติงานตามลักษณะงานซึ่งมีปริมาณและคุณภาพ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด และมีคุณสมบัติและผลงานทางวิชาการ ดังนี้

(1) มีชั่วโมงสอนประจำรายวิชาตามที่ได้รับมอบหมาย โดยเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิตต่อภาคการศึกษา หรือมีชั่วโมงสอนประจำรายวิชาและควบคุมการปฏิบัติงานของนักศึกษาซึ่งมีปริมาณงานเทียบค่าได้ไม่น้อยกว่า 18 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ต่อภาคการศึกษา ทั้งนี้ ต้องผ่านการประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพการสอน โดยมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก

(2) ควบคุมตรวจสอบการวิจัย ค้นคว้าวิจัย และหรือเป็นที่ปรึกษานักศึกษา ทั้งด้านวิชาการและด้านกิจการนักศึกษาตามที่ได้รับมอบหมายไม่น้อยกว่า 5 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ต่อภาคการศึกษา

(3) มีผลงานการให้การบริการทางวิชาการและหรือช่วยงานบริหารตามที่ได้รับมอบหมาย

2. ต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยกำหนด คือ

2.1 ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

(1) อาจารย์ปริญญาโทหรือเทียบเท่าต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือ

(2) อาจารย์ปริญญาเอกหรือเทียบเท่าต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

2.2 ตำแหน่งรองศาสตราจารย์

(1) เป็นผู้ที่มีคุณวุฒิเช่นเดียวกับผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ และ

(2) ได้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

2.3 ตำแหน่งศาสตราจารย์ ต้องเป็นผู้มีคุณวุฒิและระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ดังนี้

(1) เป็นผู้ที่มีคุณวุฒิเช่นเดียวกับผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ และ

(2) ได้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

3. ผลงานทางวิชาการ

3.1 ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ต้องเป็นผู้มีผลงานทางวิชาการตามเกณฑ์ชุดใดชุดหนึ่งดังต่อไปนี้ มี 2 เกณฑ์ ได้แก่

เกณฑ์ชุดที่ 1 *(เสนอเอกสารประมวลสาระรายวิชาและงานวิจัยหรือผลงานในลักษณะอื่น ๆ) คุณภาพดี*

เกณฑ์ชุดที่ 2 *(เสนอผลงานวิจัยอย่างเดียว)* ผลงานวิจัยไม่น้อยกว่า 2 เรื่องเต็ม *คุณภาพดี โดยเรื่องที่เป็นผู้วิจัยหลักต้องดีมาก*

3.2 ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ต้องเป็นผู้มีผลงานทางวิชาการตามเกณฑ์ชุดใดชุดหนึ่งดังต่อไปนี้มี 2 เกณฑ์ ได้แก่

เกณฑ์ชุดที่ 1 *(เสนอเอกสารประมวลสาระรายวิชาและงานวิจัยหรือผลงานในลักษณะอื่น ๆ) คุณภาพดีมาก*

เกณฑ์ชุดที่ 2 *(เสนอผลงานวิจัยอย่างเดียว)* มีผลงานวิจัยไม่น้อยกว่า 2 เรื่องเต็ม *คุณภาพดีมากโดยเรื่องที่เป็นผู้วิจัยหลักต้องดีเด่น*

3.3 ตำแหน่งศาสตราจารย์ ต้องเป็นผู้มีผลงานทางวิชาการตามเกณฑ์ชุดใดชุดหนึ่งดังต่อไปนี้ มี 2 เกณฑ์ ได้แก่

เกณฑ์ชุดที่ 1 เสนอตำราหรือหนังสือและมีผลงานวิจัยไม่น้อยกว่า 1 เรื่องเต็ม *คุณภาพดีมาก*

เกณฑ์ชุดที่ 2 *เสนอ*ตำราหรือหนังสือ*หรือ*ผลงานวิจัยไม่น้อยกว่า 1 เรื่องเต็ม *คุณภาพดีเด่น*

ปริมาณเอกสารประมวลสาระรายวิชา ผลงานวิจัย ตำรา หนังสือ ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดส่วนการจำแนกระดับคุณภาพผลงานทางวิชาการให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด มีรายละเอียดในเอกสารคำจำกัดความของผลงานทางวิชาการและเกณฑ์คุณภาพตามเกณฑ์ในข้อบังคับซึ่งมหาวิทยาลัยมีการกำหนดปริมาณผลงานที่เกี่ยวข้องในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการไว้โดยสรุป ดังนี้

ผลงานวิจัย 1 เรื่องเต็ม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หมายถึง ผลงานวิจัย 1 เรื่อง ที่ผู้ขอเป็นผู้แต่งเพียงผู้เดียว (100%) หรือในกรณีที่ผลงานวิจัยมีผู้แต่งร่วม ผู้ขออาจนำเสนอมากกว่า 1 เรื่องก็ได้ โดยรวมสัดส่วนความเป็นเจ้าของแล้วต้องเป็นเจ้าของผลงานรวมไม่น้อยกว่า 100%

รองศาสตราจารย์ หมายถึง ผลงานวิจัย 1 เรื่อง ที่ผู้ขอเป็นผู้แต่งเพียงผู้เดียว (100%) หรือในกรณีที่ผลงานวิจัยมีผู้แต่งร่วม ผู้ขออาจนำเสนอมากกว่า 1 เรื่องก็ได้ โดยรวมสัดส่วนความเป็นเจ้าของแล้วต้องเป็นเจ้าของผลงานรวมไม่น้อยกว่า 100% และต้องเป็นผู้วิจัยหลักอย่างน้อย 1 เรื่อง

ศาสตราจารย์ หมายถึง ผลงานวิจัย 1 เรื่อง ที่ผู้ขอเป็นผู้แต่งเพียงผู้เดียว (100%) หรือ ในกรณีที่ผลงานวิจัยมีผู้แต่งร่วม ผู้ขออาจนำเสนอมากกว่า 1 เรื่องก็ได้ โดยรวมสัดส่วนความเป็นเจ้าของแล้วต้องเป็นเจ้าของผลงานรวมไม่น้อยกว่า 100% และต้องเป็นผู้วิจัยหลักทุกเรื่อง

เอกสารประมวลสาระรายวิชา 1 รายวิชา หมายถึง ผลงานที่มีปริมาณเทียบเท่าการสอนไม่น้อยกว่า 2 หน่วยกิต/ทวิภาค หรือ 3 หน่วยกิต/ไตรภาค ในระดับปริญญาตรี หรือเท่ากับ 1.5 หน่วยกิต/ทวิภาค หรือ 2 หน่วยกิต/ไตรภาค ในระดับบัณฑิตศึกษาโดยอาจเป็นผลงานที่ทำเป็นหลายบทในวิชาเดียวหรือหลายวิชาก็ได้

ตำรา หรือ หนังสือ 1 เล่ม หมายถึง ผลงานที่มีปริมาณเทียบเท่าการสอนไม่น้อยกว่า 2 หน่วยกิต/ทวิภาค หรือ 3 หน่วยกิต/ไตรภาค ในระดับปริญญาตรี หรือเท่ากับ 1.5 หน่วยกิต/ทวิภาค หรือ 2 หน่วยกิต/ไตรภาค ในระดับบัณฑิตศึกษาโดยอาจเป็นผลงานที่ทำเป็นหลายบทในวิชาเดียวหรือหลายวิชาก็ได้

ผู้วิจัยหลัก หมายถึง ผู้วิจัยที่มีสัดส่วนร้อยละสูงสุดในการมีส่วนร่วมในผลงานวิจัยนั้น ๆ หรือเป็นผู้วิจัยหรือผู้ประพันธ์ ซึ่งเป็นผู้ติดต่อกับสำนักพิมพ์ (Corresponding Author) สัดส่วนให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

กลไกและขั้นตอนการดำเนินการพิจารณา (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 2560) ดังนี้

1. อาจารย์ประจำผู้ประสงค์จะเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการหรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้นระดับไม่ต่ำกว่าหัวหน้าสาขาวิชากรอกข้อมูลตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด แล้วนำเสนอพร้อมด้วยผลงานทางวิชาการต่อคณบดีของสำนักวิชาที่สาขาวิชานั้นสังกัด เพื่อเสนอคณะกรรมการประจำสำนักวิชาพิจารณากลั่นกรอง

2. คณะกรรมการประจำสำนักวิชาพิจารณากลั่นกรองเบื้องต้นว่าอาจารย์ประจำผู้นั้นมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดหรือไม่ แล้วนำเสนอสภาวิชาการ

3. สภาวิชาการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาต่าง ๆ ที่มีการสอนในมหาวิทยาลัย จำนวนไม่เกิน 15 คน เป็นกรรมการ โดยประธานกรรมการให้แต่งตั้งจากกรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทผู้ทรงคุณวุฒิที่มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าระดับศาสตราจารย์ รองอธิการบดีหนึ่งคนที่กำกับดูแลงานตำแหน่งทางวิชาการเป็นเลขานุการและผู้ช่วยอธิการบดีหนึ่งคนที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้ช่วยเลขานุการ และหัวหน้าส่วนการเจ้าหน้าที่เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการมีหน้าที่พิจารณาผลงานทางวิชาการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้พิจารณาผลงานทางวิชาการ ตลอดจนหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่สภาวิชาการมอบหมาย โดยให้รายงานผลต่อสภาวิชาการ

4. คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการพิจารณาแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะเสนอขอกำหนดและอยู่ในสาขาวิชาเดียวกันหรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน โดยต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมหาวิทยาลัยทั้งสิ้นเป็นผู้พิจารณาผลงานทางวิชาการ ทั้งนี้ ให้ใช้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งในการตัดสิน

5. คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการเห็นชอบผลการประเมินคุณภาพงานทางวิชาการซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิประเมินมาแล้วให้นำเสนอสภาวิชาการพิจารณาให้ความเห็นชอบเมื่อสภาวิชาการพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วให้นำเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีพิจารณาต่อไป

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

6. คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีพิจารณาอนุมัติการขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ตามข้อเสนอแนะของสภาวิชาการแล้วให้อธิการบดีเป็นผู้ออกคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

7. สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้พิจารณาอนุมัติการขอกำหนดตำแหน่งศาสตราจารย์ตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี แล้วให้นายกสภามหาวิทยาลัยเสนอขอให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงฯ นำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งต่อไป

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2558. (2558). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 132. ตอนพิเศษ 295 ง. หน้า 16-17

อาจารย์ประจำหลักสูตร (งานประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 2562)

การมีคณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการจะมีผลกระทบต่อคุณสมบัติการเป็น “อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร” ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการนี้เรียกว่า “เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2558” อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร จำนวนอย่างน้อย 5 คน มีคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือขั้นต่ำปริญญาโทหรือเทียบเท่าที่มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์ และมีผลงานทางวิชาการที่ไม่ใช่ส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา และเป็นผลงานทางวิชาการที่ได้รับการเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ ที่กำหนดในการพิจารณาแต่งตั้งให้บุคคลดำรงตำแหน่งทางวิชาการอย่างน้อย 3 รายการ ในรอบ 5 ปีย้อนหลัง โดยอย่างน้อย 1 รายการต้องเป็นผลงานวิจัย (10.1.2) สำหรับประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง

อาจารย์ประจำหลักสูตร มีคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือขั้นต่ำปริญญาโทหรือเทียบเท่าที่มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์ และมีผลงานทางวิชาการที่ไม่ใช่ส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา และเป็นผลงานทางวิชาการที่ได้รับการเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในการพิจารณาแต่งตั้งให้บุคคลดำรงตำแหน่งทางวิชาการอย่างน้อย 3 รายการ ในรอบ 5 ปีย้อนหลัง โดยอย่างน้อย 1 รายการต้องเป็นผลงานวิจัย (10.2.1) ซึ่งเป็นอัตราสัดส่วนผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการต่ออาจารย์ประจำที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ เป็นข้อมูลในการรายงานเป้าหมายการติดตามของระบบประเมินคุณภาพของสำนักวิชา สำนักงานการอุดมศึกษา ได้มีเกณฑ์จำนวนนักศึกษาในการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา อาจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ต่อบัณฑิตศึกษา 5 คน ระดับ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ไม่เกิน 10 คน

แผนพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ. 2561-2564, (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 2560)

มหาวิทยาลัยจึงมียุทธศาสตร์หลักสำคัญที่จะดำเนินการ ได้แก่

- การสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ (Academic Excellence)
- การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการวิจัย (Research University)

- การสร้างคุณค่าต่อเศรษฐกิจและสังคมด้วยวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม (Social & Commercial – STI Impact)

- การสร้างความผูกพันกับวัฒนธรรมของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (North-Eastern Culture Engagement)

- การบริหารงานที นำสมัย เป็นธรรม และการสร้างระบบนิเวศแห่งคุณภาพ (Smart Management, Good Governance and Quality Ecosystem)

ทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีในช่วง พ.ศ. 2561-2564 เป็นแผนการดำเนินงานที่ต่อเนื่องจากแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ระยะที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 2560)

โดยมี ยุทธศาสตร์หลัก : การสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ (Academic Excellence)
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : มหาวิทยาลัยที่เป็นเลิศทางวิชาการ 5 ด้าน

- นักศึกษาที่เป็นเลิศ (Excellent Students Profile)
- อาจารย์ที่เป็นเลิศ (Excellent Academic Staffs)
- มหาวิทยาลัยที่เป็นเลิศ (Excellent University Profile)
- สหกิจศึกษาที่เป็นเลิศ (Excellent Cooperative Study)
- สร้างความสามารถด้านนวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial & Innovation Capability)

Academic Positioning System

กำหนดให้การนับผลงานในการขอตำแหน่งทางวิชาการมีความครอบคลุมและหลากหลายตามความถนัดมากขึ้น เช่น มีผลงานวิชาการที่หลากหลายมากขึ้น พิจารณาสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรม ผลกระทบต่อสังคม หรือชื่อเสียงที่ทำให้กับมหาวิทยาลัย เป็นต้น

การปรับโครงสร้างตำแหน่งวิชาการใหม่ ซึ่งประกอบไปด้วย ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับความชำนาญ ความสามารถในการผลิตนวัตกรรม โดยมีตำแหน่งทางวิชาการต่าง ๆ ดังนี้ ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และมีตำแหน่งนักวิจัย/ นวัตกรเชี่ยวชาญพิเศษ/ นักวิจัย/ นวัตกรชำนาญการพิเศษ และนักวิจัย/ นวัตกรชำนาญการ เป็นต้น

การพัฒนาความสามารถหลักของอาจารย์และบุคลากรสนับสนุนการเรียนรู้ (Core Competency Development) โดยมีโครงการพัฒนาความสามารถให้สอดคล้องกับมาตรฐานระดับสากล (International standard instructors) โดยมีแนวทางการดำเนินการ ได้แก่ การเตรียมความพร้อมให้กับอาจารย์ทั้งในด้านของศักยภาพในการทำวิจัย การใช้สื่อการสอนภาษาอังกฤษ เพื่อก้าวเข้าสู่อาเซียนและระดับสากล ทั้งนี้ มีเป้าหมายตัวชี้วัด จำนวน ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพิ่มสูงขึ้นจาก (18 คน 65 คน 134 คน) เป็น (40 คน 100 คน 150 คน) ภายในปี พ.ศ. 2564

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. (2562). การจัดอันดับในด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย (World Ranking) โดย Times Higher Education ปี ค.ศ. 2020.

การพัฒนาขีดความสามารถของอาจารย์โดยการให้มีการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมีความสำคัญต่อมหาวิทยาลัยในแง่การจัดลำดับมหาวิทยาลัยสู่ World Ranking โดยข้อมูลการจัดอันดับในด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยโดย Times Higher Education (THE) ซึ่งมี 3 ด้านที่การมีจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เกี่ยวข้องและส่งผลทางอ้อมต่อการจัดลำดับ เนื่องจากเป็นการแสดงถึงศักยภาพและความน่าเชื่อถือทางด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ซึ่งส่งผลต่อการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ ซึ่งได้แก่

- ด้านงานวิจัย การให้คะแนนด้านงานวิจัย (Research) จะดูจากคุณภาพงานวิจัย ปริมาณ รายได้ และชื่อเสียงของงานวิจัย
- ด้านการอ้างอิงการให้คะแนนด้านการอ้างอิง (Citations) จะดูจากการอ้างอิงในงานวิจัย การนำงานวิจัยของสถาบันไปใช้อ้างอิง
- ด้านการสอนการให้คะแนนด้านการสอน (Teaching) จะดูจากคุณภาพการสอน สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นของคณาจารย์ พบการศึกษาที่ผ่านมา ดังนี้

กฤษฎา วัฒนศักดิ์. (มปป.) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อเจตคติและความมุ่งมั่นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อเจตคติและความมุ่งมั่นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ใน สถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านบรรยากาศ องค์การ รองลงมา คือ ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และด้านการส่งเสริมสนับสนุนของสถาบัน ตามลำดับ 2. ระดับเจตคติและความมุ่งมั่นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคืออาจารย์จะต้องมีความใฝ่รู้ทางวิชาการ มีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ รองลงมาคืออาจารย์ต้อง เป็นแบบอย่างของผู้มีความรับผิดชอบด้านความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการให้แก่สถาบัน และข้อที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคืออาจารย์มีความทะเยอทะยาน ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ และ อาจารย์รู้สึกเป็นผู้ที่มีความสุขในการผลิตผลงานทางวิชาการ เพราะมีความพึงพอใจในตัวของตัวเอง โดยมิได้หวังรางวัล 3. ปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อเจตคติและความมุ่งมั่นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่ระดับ 0.01 คือด้านบรรยากาศองค์การ นอกจากนี้ ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สามารถร่วมพยากรณ์เจตคติและความมุ่งมั่นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้ $\boldsymbol{y}$ = 11.281 + 663 ($\boldsymbol{x}$1) + 516 ($\boldsymbol{x}$2) สมการณ์พยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน 2 = 772 ($\boldsymbol{x}$1) + .601 ($\boldsymbol{x}$2)

จันทนันท์ จารุโณปถัมภ์ และสัญญา เคณาภูมิ (2558). ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลาการสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัย พบว่า 1. บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ดังต่อไปนี้ (1) ความมีวินัยและการพัฒนาตนเอง (2) ความผูกพันต่อองค์กร (3) เจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์(4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (5) นโยบายสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย กับ (6) การส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด และ (7) แรงกดดันจากสังคมรอบข้าง ตามลำดับ 2. การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ส่วนใหญ่เป็นผู้กำลังพัฒนา/ผลิตผลงานวิชาการ แต่ยังไม่ได้เข้าโครงการตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 85 คน (42.29%) สนใจตำแหน่งทางวิชาการแต่ยังไม่ได้ทำอะไรเลย จำนวน 46 คน (22.89%) เข้าโครงการผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 30 คน (14.93%) เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 13 คน (6.47%) เข้าโครงการรองศาสตราจารย์ จำนวน 11 คน (5.47%) ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ เงินเดือน ระดับการศึกษา อายุราชการ และเพศ โดยตัวแปรดังกล่าว สามารถพยากรณ์ความแปรปรวนของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้ร้อยละ 33.60 (R =0.336, F=24.797) 3. แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้นมี 2 ปัจจัยหลัก ดังนี้ (1) ด้านผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการ มูลเหตุที่สำคัญที่จะผลักดันบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ แรงบันดาลใจของบุคลากร ความเข้าใจถึงกลไกการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ความกล้าที่จะยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการ และการวางกลยุทธ์การก้าวเดินเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของตนเอง (2) ด้านหน่วยงานสนับสนุน ควรดำเนินการโดยการกำหนดกลยุทธ์การส่งเสริมและสนับสนุนที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ และพัฒนาระบบกลไกสนับสนุน เช่น ระบบพี่เลี้ยง ระบบการเสริมแรง เป็นต้น รวมทั้งการกำหนดมาตรการการกดดัน เช่น การสร้างแรงกดดันทางการบริหารหรือทางสังคม เป็นต้น ว่ากำหนดระยะเวลาของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งอาจจัดทำในรูปแบบเส้นทางความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ โดยการบูรณาการเข้ากับการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

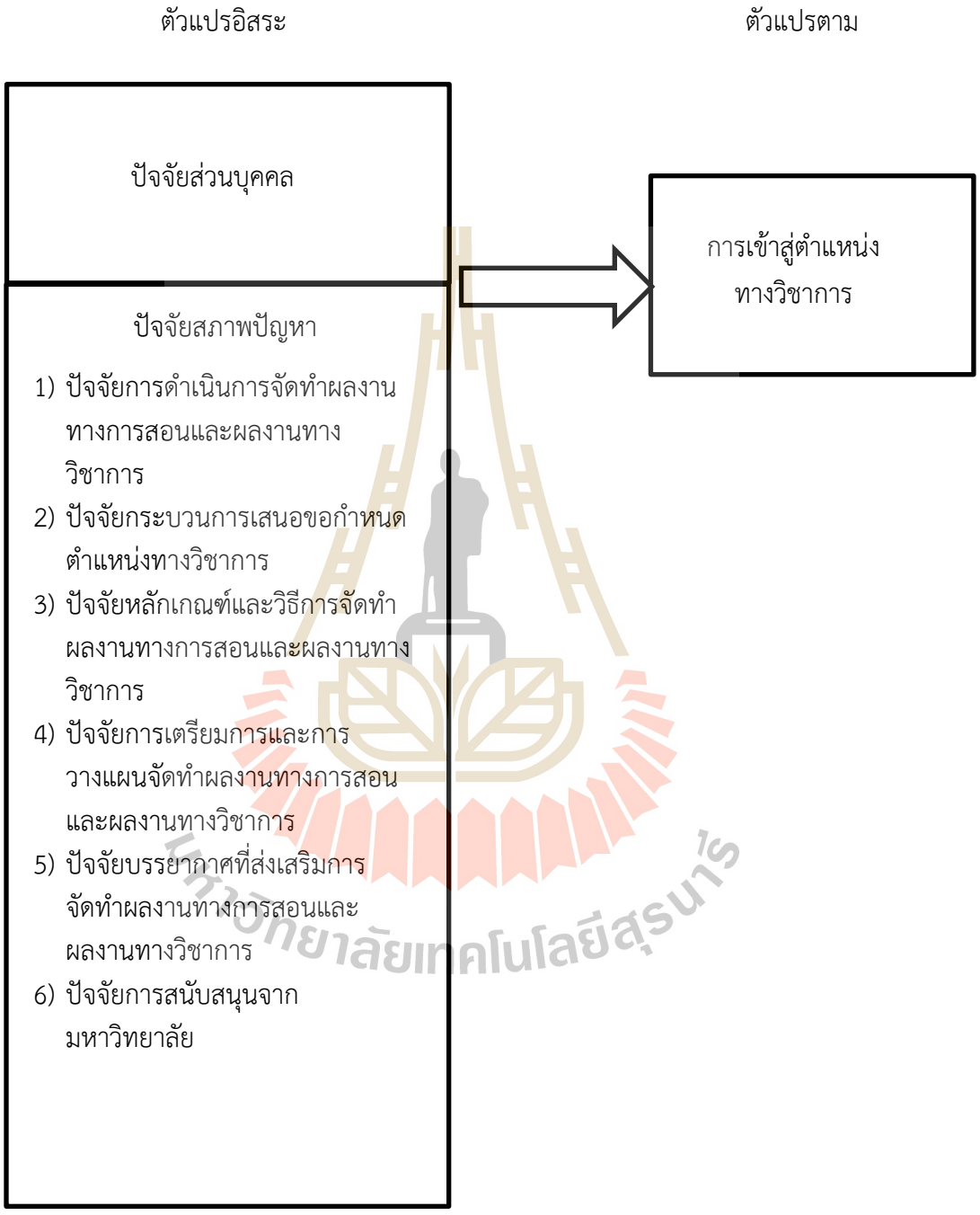
ทัดศรี ชัยเมคา (2562) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ สังกัดคณะวิจิตรศิลป์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า 1. ปัญหาการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์คณะวิจิตรศิลป์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการดำเนินการจัดทำผลงานทางการสอนและผลงานทางวิชาการ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีจัดทำผลงานทางการสอนและผลงานทางวิชาการ ด้านส่วนบุคคลมีปัญหาในระดับต่ำ ส่วนด้านบรรยากาศที่ส่งเสริมการจัดทำผลงานทางการสอนและผลงานทางวิชาการ ด้านกระบวนการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ด้านการเตรียมการและการวางแผนการจัดทำผลงานทางการสอนและผลงานทางวิชาการมีปัญหาระดับปานกลาง และด้านการสนับสนุนจากคณะ มีปัญหาระดับมาก 2. แนวทางการพัฒนาระบบสนับสนุนและติดตามการขอตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ การสร้างบรรยากาศทางวิชาการมากขึ้น การจัดสรรภาระงาน

แก่คณาจารย์อย่างเหมาะสม และการจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับวันครบกำหนดระยะเวลาการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการสำหรับอาจารย์เป็นรายบุคคล

ศุรดา ชัยสุวรรณ (2550) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะธรรมชาติของวิชาเป็นกายภาพ ผลงานทางนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุน ตลอดจนวิชาการเป็นรูปธรรม ส่วนการพิจารณาผลงานทางวิชาการให้ความสำคัญต่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์และอาจารย์ระดับคณะได้มีการกระตุ้นและให้กำลังใจ จะพิจารณาจากรายงานการศึกษาวิจัย อาจารย์ในคณะวิชามนุษยศาสตร์ผลงานทางวิชาการที่เต็มรูปแบบซึ่งเป็นรูปเล่ม ลดภาระงานสอนให้กับอาจารย์ ส่วนระดับอาจารย์ ส่วนใหญ่จะมีลักษณะเป็นนามธรรม ที่ผ่านมาต้องใช้ระยะเวลานานในขั้นตอนการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการและอาจารย์ขาดความรู้ และความชัดเจนในระเบียบและกฎเกณฑ์ โดยปัจจัยที่พบในมหาวิทยาลัยเอกชน คือ ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมในการทำงานของผู้บริหาร การส่งเสริมสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย และปัจจัยด้านอาจารย์ ได้แก่ แรงจูงใจ เจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และการพัฒนาตนเองด้าน และพบว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน คือ ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมในการทำงานของผู้บริหาร การส่งเสริมสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย และปัจจัยด้านตัวอาจารย์ ได้แก่ แรงจูงใจ เจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ผลการศึกษา พบว่า การพิจารณาผลงานทางวิชาการของผู้ทรงคุณวุฒิระหว่างกลุ่มสาขา วิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกับกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์อยู่ภายใต้ระเบียบและวิธีการเดียวกันคือจากสำนักงานคณะกรรมการ

ความเป็นเลิศทางวิชาการของคณาจารย์ในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา มีส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กร คณาจารย์ในองค์กรมีความจำเป็นในการได้รับการสนับสนุนการสร้างผลงานทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งผลให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอนที่ยั่งยืนและต่อเนื่อง จากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ยังไม่มีหลักฐานเชิงประจักษ์ในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นของคณาจารย์ หากได้ดำเนินการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงเชิงนโยบาย แนวทางการสนับสนุนการขอตำแหน่งวิชาการ และที่สำคัญ คือความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยต่อไป

2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย



มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษารูปแบบผสมผสานเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ (Mixed methods Approach) ใช้รูปแบบการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบบันทึกข้อมูลเชิงสถิติ ศึกษาในกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย (บุคลากรสายวิชาการ) ระยะเวลา 1 ปี ตั้งแต่ 22 มิถุนายน 2563 ถึง 30 มิถุนายน 2564

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ที่มีคุณสมบัติในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ และข้อมูลเชิงสถิติในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ประกอบด้วย จำนวนผู้ยื่นขอตำแหน่ง จำนวนผู้มีคุณสมบัติในการยื่นขอตำแหน่ง

1) ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ทั้ง 8 สำนักวิชา จำนวน ทั้งหมด 480 คน (งานสารสนเทศ ส่วนทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 2560)

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำนวน 240 คน เป็นอาจารย์ จำนวน 113 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 81 คน รองศาสตราจารย์ จำนวน 36 คน และศาสตราจารย์ จำนวน 9 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ทาโร่ยามาเน (Taro Yamane, 1973) ดังนี้

สูตร

โดย n = ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย

N = ขนาดประชากรทั้งหมด

e = ระดับความเชื่อมั่น (กำหนดที่ระดับ 0.05)

แทนค่าสูตร $$\frac{480}{1+480(0.05)^2} = 218.18$$

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ 240 คน*

* เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 10 เพื่อป้องกันการขาดหายไปของกลุ่มตัวอย่าง (dropout rate prevention) ป้องกันการส่งแบบสอบถามกลับมาไม่ครบ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตัวแทนแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็นด้วยวิธี Purposive Sampling บุคลากรสายวิชาการจากทั้งหมด 8 สำนักวิชา โดยแบ่งสัดส่วน ร้อยละตามจำนวน อาจารย์ในแต่ละสำนักวิชา ดังนี้

ตารางที่ 3.1 สัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างของคณาจารย์แต่ละสำนักวิชา และผู้ตอบแบบสอบถาม

ลำดับ	สำนักวิชา	สัดส่วน (ร้อยละ)	กลุ่มตัวอย่าง จำนวน (คน)	ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน (คน)
1	วิทยาศาสตร์	18.84	45	41
2	เทคโนโลยีสังคม	10.49	25	20
3	เทคโนโลยีการเกษตร	9.21	22	21
4	วิศวกรรมศาสตร์	35.55	86	77
5	แพทยศาสตร์	9.85	23	23
6	พยาบาลศาสตร์	7.28	19	18
7	ทันตแพทยศาสตร์	5.14	12	9
8	สาธารณสุขศาสตร์	3.43	8	8
รวมทั้งหมด			**240**	**217**

ระยะเวลา ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นเวลา 12 เดือน (22 มิถุนายน 2563 ถึง 30 มิถุนายน 2564) ได้รับการตอบกลับจากผู้ตอบแบบสอบถามจริง จำนวน 217 คน จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 240 คน

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบบันทึกข้อมูลเชิงสถิติ ดังนี้

3.2.1.1 แบบสอบถาม สำหรับสำรวจความคิดเห็นของคณาจารย์เกี่ยวกับสภาพปัจจัยในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งพัฒนาจากแบบสอบถาม ของ ทัดศรี ชัยเมคา (2562) จากงานวิจัย เรื่อง การศึกษาปัญหาในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ สังกัดคณะวิจิตรศิลป์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามแบบเลือกตอบ วัดตัวแปรแบบ แบบมาตรานามบัญญัติ (Nominal Scale) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับ

การศึกษา ตำแหน่งวิชาการ หน่วยงานที่สังกัด สำนักวิชา สังกัดวิชา ข้อมูลการปฏิบัติหน้าที่ และข้อมูลด้านการเข้าร่วมอบรมสัมมนา

ตอนที่ 2 สภาพปัญหาและปัจจัยในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี แบ่งเป็น 7 ด้าน ดังนี้

1) ด้านปัจจัยส่วนบุคคล
2) ด้านการดำเนินการจัดทำผลงานทางการสอนและผลงานทางวิชาการ
3) ด้านกระบวนการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
4) ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำผลงานทางการสอนและผลงานทางวิชาการ
5) ด้านการเตรียมการและการวางแผนจัดทำผลงานทางการสอนและผลงานทางวิชาการ
6) ด้านบรรยากาศที่ส่งเสริมการจัดทำผลงานทางการสอนและผลงานทางวิชาการ
7) ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย

เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า Rating (Scale) 5 ระดับ วัดตัวแปรแบบ Interval Scale คือ เป็นปัญหาระดับมากที่สุด เป็นปัญหาระดับมาก เป็นปัญหาระดับปานกลาง เป็นปัญหาระดับน้อย และเป็นปัญหาระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (ยุทธ ไกยวรรณ์, 2557)

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เป็นคำถามแบบปลายเปิด

3.2.1.2 การสนทนาสัมภาษณ์เชิงลึก (Deep Interview) กำหนดข้อคำถามที่จะสัมภาษณ์เพื่อให้ได้คำตอบที่ตรงประเด็น และมีความชัดเจน โดยข้อคำถาม ผู้วิจัยพัฒนาจากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม พัฒนาแนวคำถามและนำเสนอผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง 3 ท่าน โดยมีความเชี่ยวชาญทางด้านเศรษฐศาสตร์ การวิเคราะห์วิจัย ด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม และด้านการพยาบาลอนามัยชุมชน

3.2.1.3 แบบบันทึกข้อมูลเชิงสถิติ โดยรวบรวมข้อมูลจำนวนอาจารย์ที่มีคุณสมบัติยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ จำนวนผู้ที่มีคุณสมบัติฯ แต่ขอช้า จำนวนผู้มีคุณสมบัติแล้ว มีผลงานตีพิมพ์แล้ว แต่ไม่ได้ยื่นขอ จากนั้นนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบผล

3.2.2 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

(1) แบบสอบถาม พัฒนาแบบสอบถาม โดยเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ราย พิจารณาเครื่องมือเพื่อขอคำแนะนำปรับปรุงแก้ไข ข้อคำถามให้ครอบคลุม ทดลองใช้เครื่องมือ ปรับปรุงแก้ไข และขอรับรองวิจัยในมนุษย์ รหัสโครงการ EC-63-10

(2) ทบทวนวรรณกรรม และการศึกษาวิจัยของพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประยุกต์ใช้เครื่องมือ ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ระเบียบข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างโครงสร้างข้อคำถามให้มีความครอบคลุมกับหัวข้อการวิจัย

(3) ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Validity) ของแบบสอบถาม โดยมี ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบควรมีค่ามากกว่า 0.80 ขึ้นไป (Polit & Beck, 2014) สำหรับเครื่องมือชุดนี้ ได้ค่า CVI = 0.87

(4) การสนทนาสัมภาษณ์เชิงลึก (Deep Interview) โดยกำหนดข้อคำถามที่จะสัมภาษณ์เพื่อให้ได้คำตอบที่ตรงประเด็น และมีความชัดเจน

(5) แบบบันทึกข้อมูลเชิงสถิติ โดยรวบรวมข้อมูลจำนวนอาจารย์ที่มีคุณสมบัติยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ จำนวนผู้ที่มีคุณสมบัติฯ แต่ขอช้า จำนวนผู้มีคุณสมบัติแล้ว มีผลงานตีพิมพ์แล้ว แต่ไม่ได้ยื่นขอ จากนั้นนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบผล

3.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเองใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเนื่องจากข้อจำกัดจากสถานการณ์ แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า (โควิด – 19) ผู้วิจัยจึงปรับเป็นการส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทางอีเมล (Google Form) URL: url สำหรับเข้าทำแบบสอบถาม https://forms.gle/fCTMtVAkmQX9JsfSA โดยได้ขยายเวลาในการเก็บข้อมูล กำหนดหมดเขตเข้าทำแบบสอบถาม วันที่ 30 มิถุนายน 2564

เนื่องจากสถานการณ์การระบาดของโรคไวรัสโควิด-19 ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่าง ปรับรูปแบบการทำงานที่บ้าน ทำให้ไม่สามารถติดตามแบบสอบถามได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากร ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มประชากร จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 90.41 อัตราการตอบกลับของแบบสอบถามมากกว่าร้อยละ 50-70 ซึ่งเป็นที่ยอมรับอยู่ในเกณฑ์ดีมาก (Baruch, 1999) เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้วผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) แบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ เชิงพรรณนา (ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความแปรปรวน) และสถิติเชิงวิเคราะห์ (Multiple Regression Analysis)

2) การสนทนาสัมภาษณ์เชิงลึก (Deep Interview) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

3) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ โดยการเปรียบเทียบผลรวบรวมข้อมูลจำนวนอาจารย์ที่มีคุณสมบัติยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ จำนวนผู้ที่มีคุณสมบัติฯ แต่ขอช้า จำนวนผู้มีคุณสมบัติแล้ว มีผลงานตีพิมพ์แล้วแต่ไม่ได้ยื่นขอ โดยการใช้สถิติ t-test และ F-test เพื่อการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบปกติ (Multiple Regression Analysis) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบปกติ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ (Mixed methods Approach) ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม
2. สภาพปัจจัยในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
3. สภาพปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
4. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ (Interview)

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 217)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	110	50.69
หญิง	105	48.39
เพศทางเลือก	2	0.92
รวม	217	100.00
2. ช่วงอายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	9	4.10
30-40 ปี	76	35.00
41-50 ปี	98	45.20
51-60 ปี	34	15.70
รวม	217	100.00

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาเอก	181	83.41
ปริญญาโท	20	9.22
เทียบเท่าปริญญาเอก	5	2.30
เทียบเท่าปริญญาโท	11	5.07
รวม	217	100.00
4. ตำแหน่งทางวิชาการ		
อาจารย์	101	46.54
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	82	37.79
รองศาสตราจารย์	34	15.67
ศาสตราจารย์	0	0
รวม	217	100.00
5. อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	109	50.23
6-10 ปี	61	28.11
11-15 ปี	28	12.90
มากกว่า 15 ปี	17	7.83
ไม่ระบุ	2	0.92
รวม	217	100.00
6. อายุงานในตำแหน่งอาจารย์		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	92	42.40
6-10 ปี	38	17.51
11-15 ปี	46	21.20
มากกว่า 15 ปี	40	18.43
ไม่ระบุ	1	0.46
รวม	217	100.00

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
7. อายุงานในมหาวิทยาลัย		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	75	34.56
6-10 ปี	56	25.81
11-15 ปี	43	19.82
มากกว่า 15 ปี	43	19.82
รวม	217	100.00
8. สำนักวิชา		
วิทยาศาสตร์	41	18.89
เทคโนโลยีสังคม	20	9.22
เทคโนโลยีการเกษตร	21	9.68
วิศวกรรมศาสตร์	77	35.48
แพทยศาสตร์	23	10.60
ทันตแพทยศาสตร์	9	4.15
พยาบาลศาสตร์	18	8.29
สาธารณสุขศาสตร์	8	3.69
รวม	217	100.00
9. สาขาวิชาที่สังกัดภายในหน่วยงาน		
การพยาบาลครอบครัวและผดุงครรภ์	2	0.92
การพยาบาลจิตเวช	3	1.38
การพยาบาลเด็กและวัยรุ่น	4	1.84
การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	5	2.30
การพยาบาลอนามัยชุมชน	3	1.38
กุมารเวชศาสตร์	1	0.46
คณิตศาสตร์	5	2.30
เคมี	10	4.61
จักษุวิทยา	1	0.46
ชีววิทยา	5	2.30
ทันตกรรมสำหรับเด็ก	1	0.46

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
9. สาขาวิชาที่สังกัดภายในหน่วยงาน (ต่อ)		
เทคโนโลยีการจัดการ	7	3.23
เทคโนโลยีการผลิตพืช	3	1.38
เทคโนโลยีการออกแบบ	1	0.46
เทคโนโลยีชีวภาพ	7	3.23
เทคโนโลยีธรณี	6	2.76
เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางสัตว์	7	3.23
เทคโนโลยีสารสนเทศ	8	3.69
เทคโนโลยีอาหาร	4	1.84
นวัตกรรม	1	0.46
ปรีคลินิก	11	5.07
พยาธิวิทยา	2	0.92
พยาบาลศาสตร์	1	0.46
แพทยศาสตร์	1	0.46
ฟิสิกส์	6	2.76
ภาษาต่างประเทศ	4	1.84
ภูมิสารสนเทศ	4	1.84
วิศวกรรมการผลิต	4	1.84
วิศวกรรมเกษตร	6	2.76
วิศวกรรมขนส่ง	4	1.84
วิศวกรรมคอมพิวเตอร์	4	1.84
วิศวกรรมเคมี	5	2.30
วิศวกรรมเครื่องกล	11	5.07
วิศวกรรมเซรามิก	3	1.38
วิศวกรรมเทคโนโลยีธรณี	1	0.46
วิศวกรรมโทรคมนาคม	4	1.84

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
9. สาขาวิชาที่สังกัดภายในหน่วยงาน (ต่อ)		
วิศวกรรมพอลิเมอร์	3	1.38
วิศวกรรมไฟฟ้า	6	2.76
วิศวกรรมโยธา	4	1.84
วิศวกรรมโลหการ	3	1.38
วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม	6	2.76
วิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์	2	0.92
วิศวกรรมอุตสาหการ	3	1.38
เวชศาสตร์ครอบครัว	2	0.92
ศัลยศาสตร์	5	2.30
สุขภาพช่องปากครอบครัวและชุมชน	1	0.46
สุขภาพช่องปากผู้สูงอายุ	7	3.23
สูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา	2	0.92
โสต ศอ นาสิกวิทยา	1	0.46
อนามัยสิ่งแวดล้อม	5	2.30
ออร์โธปิดิกส์	4	1.84
อาชีวอนามัยและความปลอดภัย	3	1.38
อายุรศาสตร์	4	1.84
อิเล็กทรอนิกส์	1	0.46
รวม	217	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 50.70 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 48.40 และเพศทางเลือก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90 ตามลำดับ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 45.20 รองลงมามีอายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 35 อายุระหว่าง51-60 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 15.70 และอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10 ตามลำดับ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกเป็นส่วนใหญ่เท่ากับจำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 83.40 รองลงมาระดับปริญญาโท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 9.20 ระดับเทียบเท่าปริญญาโท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10 ระดับเทียบเท่าปริญญาเอก

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.30 และระดับปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90 ตามลำดับ มีการดำรงตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50 รองลงมาดำรงเป็นตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 และดำรงตำแหน่งเป็นรองศาสตราจารย์ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 15.70 ตามลำดับ

ด้านอายุงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานในปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 50.20 รองลงมามีอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 28.10 อายุงาน 11-15 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 12.90 อายุงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 และไม่ระบุ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90 ตามลำดับ ในส่วนของอายุงานในตำแหน่งอาจารย์ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุงานในตำแหน่งอาจารย์น้อยกว่า 5 ปีเช่นกัน จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 42.40 รองลงมามีอายุงานระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 21.20 อายุงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ18.40 อายุงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 และไม่ระบุ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 ตามลำดับ แต่ในส่วนของอายุงานในมหาวิทยาลัยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีอายุงานในมหาวิทยาลัยน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 34.60 รองลงมามีอายุงานระหว่าง 6-10ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 25.80 อายุงาน 11-15 ปีและอายุงานมากกว่า 15 ปี มีจำนวนอย่างละ 43 คน เท่ากันทั้งสองลำดับ คิดเป็นร้อยละ 19.80 ทั้งสองลำดับ

ในส่วนของสังกัดสำนักวิชา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดอยู่สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 รองลงมาสังกัดอยู่สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 18.90 สังกัดสำนักวิชาแพทยศาสตร์ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.60 สังกัดสำนักวิชาเทคโนโลยีการเกษตร จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70 สังกัดสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 9.20 สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.30 สำนักวิชาทันตแพทยศาสตร์ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10 และสำนักวิชาสาธารณสุขศาสตร์ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70 ตามลำดับ

ด้านการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น ๆ นอกเหนือจากหน้าที่การสอน จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 99.50 ดังนี้ ปฏิบัติงานพัฒนานักศึกษา จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 25.41 รองลงมาปฏิบัติงานวิจัย จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 25.28 ถัดมา ปฏิบัติงานบริการวิชาการ จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 23.66 ปฏิบัติงานบริหาร จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 10.96 และปฏิบัติงานอื่น ๆ จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 16.69

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการเข้าอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ/การจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

หัวข้อการเข้าอบรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1 การเข้าอบรมสัมมนาการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ		
เคย	174	80.20
ไม่เคย	43	19.80
รวม	217	100.00
2 การเข้าอบรมสัมมนาการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ		
เคย	108	49.80
ไม่เคย	109	50.20
รวม	217	100.00

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการตามเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด

การเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เสนอขอ	201	92.60
ไม่เสนอขอ (ระบุเหตุผล)	16	7.40
(1) หน่วยงานหรือหัวหน้างานไม่ได้บังคับ	(1)	(6.25)
(2) มีภาระงานจำนวนมาก	(2)	(12.50)
(3) ไม่มั่นใจว่าจะเกิดประโยชน์	(2)	(12.50)
(4) ไม่มีความประสงค์จะขอกำหนดตำแหน่ง	(1)	(6.25)
(5) ผลงานยังไม่เพียงพอ	(8)	(50.00)
(6) ผลงานยังไม่เป็นตามเกณฑ์	(2)	(12.50)
รวม	217	100.00

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความประสงค์ที่จะเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการตามเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด จำนวน 201 คน ร้อยละ 92.60 และไม่ประสงค์ขอตำแหน่งทางวิชาการตามเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด จำนวน 16 คน ร้อยละ 7.40

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่ประสงค์ขอตำแหน่งทางวิชาการ

เหตุผลของการไม่เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผลงานยังไม่เพียงพอ	8	50.00
ผลงานยังไม่เป็นตามเกณฑ์	2	12.50
มีภาระงานจำนวนมาก	2	12.50
ไม่มั่นใจว่าจะเกิดประโยชน์	2	12.50
ไม่มีความประสงค์จะขอกำหนดตำแหน่ง	1	6.25
หน่วยงานหรือหัวหน้างานไม่ได้บังคับ	1	6.25
รวม	16	100.00

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่ประสงค์ขอตำแหน่งทางวิชาการส่วนใหญ่มีเหตุผลที่ไม่เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการตามเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด คือ ผลงานยังไม่เพียงพอ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ถัดมาคือ ผลงานยังไม่เป็นตามเกณฑ์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 เช่นเดียวกับเหตุผลที่ไม่มั่นใจว่าจะเกิดประโยชน์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ถัดมาคือ หน่วยงานหรือหัวหน้างานไม่ได้บังคับ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 และไม่มีความประสงค์จะขอกำหนดตำแหน่ง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความมั่นใจที่จะการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการตามเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ประเด็น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มีความมั่นใจ	117	53.90
ไม่มีความมั่นใจ	100	46.10
รวม	217	100.00

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความมั่นใจที่จะเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการตามเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 92.60 และไม่มีความมั่นใจที่จะขอตำแหน่งทางวิชาการตามเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 46.10

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเหตุผลที่ไม่มีความมั่นใจในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการตามเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด (n = 100)

เหตุผลที่ไม่มีความมั่นใจในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ภาระงานประจำ และงานด้านอื่นๆ ค่อนข้างเยอะ และไม่มีเวลา	35	35.00
2. ประสบการณ์หรือผลงานยังไม่เพียงพอ และคาดว่าจะส่งผลงานได้ไม่ทันเวลา	18	18.00
3. มาตรฐานของเกณฑ์ในการพิจารณาผลงานค่อนข้างสูงมาก คาดว่าผลงานยังไม่ได้ตามเกณฑ์	15	15.00
4. เกณฑ์และขั้นตอนการเสนอขอตำแหน่งที่มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ไม่ชัดเจน และไม่ทราบเกณฑ์การเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	10	10.00
5. ผลงานวิจัยค่อนข้างรอเวลาจากหลาย ๆ ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ขั้นตอนการดำเนินการภายในของสำนักวิชา แม้มีการกำหนดเวลาแต่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ รวมไปถึง กระบวนการตรวจสอบ และระยะเวลาการตีพิมพ์จากบรรณาธิการวารสาร	7	7.00
6. การเขียนตำราหรือเอกสารคำสอนใช้ระยะเวลาที่ไม่แน่นอน	5	5.00
7. ผลงานวิจัยยังไม่สมบูรณ์	5	5.00
8. ภาระงานขั้นต่ำไม่เพียงพอต่อการขอตำแหน่ง และรายวิชาที่เขียนเอกสารประกอบการสอนไม่เพียงพอต่อการขอตำแหน่ง	3	3.00
9. มีความลังเลในการตัดสินใจว่าจะจัดทำเอกสารรูปแบบใด	1	1.00
10. ไม่มีความประสงค์จะขอกำหนดตำแหน่ง	1	1.00
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่าเหตุผลส่วนใหญ่ที่ทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีความมั่นใจในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการตามเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด 5 อันดับแรก ได้แก่ 1) มีภาระงานประจำ และงานด้านอื่น ๆ ค่อนข้างเยอะ และไม่มีเวลา จำนวน 35 คน ร้อยละ 35 2) มีประสบการณ์หรือผลงานยังไม่เพียงพอ และคาดว่าจะส่งผลงานได้ไม่ทันเวลา จำนวน 18 คน ร้อยละ 18 3) ด้านมาตรฐานของเกณฑ์ในการพิจารณาผลงานค่อนข้างสูงมาก คาดว่าผลงานยังไม่ได้ตามเกณฑ์ จำนวน 15 คน ร้อยละ 15 4) เกณฑ์และขั้นตอนการเสนอขอตำแหน่งที่มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ไม่ชัดเจน และไม่ทราบเกณฑ์การเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 10 คน ร้อยละ 10 และ 5) ผลงานวิจัยค่อนข้างรอเวลาจากหลาย ๆ ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ขั้นตอนการดำเนินการภายในของสำนักวิชา แม้มีการกำหนดเวลาแต่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ รวมไปถึง กระบวนการตรวจสอบ และระยะเวลาการตีพิมพ์จากบรรณาธิการวารสาร จำนวน 7 คน ร้อยละ 7 ตามลำดับ

4.2 สภาพปัจจัยในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจัยในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี แบ่งออกเป็น 7 ด้าน คือ 1. ด้านปัจจัยส่วนบุคคล 2. ด้านการดำเนินการจัดทำผลงานทางการสอนและผลงานทางวิชาการ 3. ด้านกระบวนการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ 4. ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำผลงานทางการสอนและผลงานทางวิชาการ 5. ด้านการเตรียมการและการวางแผนจัดทำผลงานทางการสอนและผลงานทางวิชาการ 6. ด้านบรรยากาศที่ส่งเสริมการจัดทำผลงานทางการสอนและผลงานทางวิชาการ และ 7. ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย โดยผู้วิจัยนำข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจัยในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 217 ราย มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจัยในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี 7 ด้าน

สภาพปัจจัย	Mean	S.D	แปลผล
1. ด้านปัจจัยส่วนบุคคล	3.71	0.65	มาก
2. ด้านการดำเนินการ	3.49	0.64	มาก
3. ด้านหลักเกณฑ์	3.33	0.71	ปานกลาง
4. ด้านกระบวนการ	3.14	0.52	ปานกลาง
5. ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย	3.00	0.77	ปานกลาง
6. ด้านการเตรียมการ	2.95	0.55	ปานกลาง
7. ด้านบรรยากาศ	2.76	0.77	ปานกลาง
รวม	3.20	0.43	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า โดยภาพรวมสภาพปัจจัยในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง (Mean = 3.20, S.D. = 0.43) ซึ่งเมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า

ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยส่วนบุคคล Mean = 3.71, S.D. = 0.649 และด้านการดำเนินการ Mean = 3.49, S.D. = 0.635

ด้านที่มีระดับความคิดเห็นปานกลาง จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการ Mean = 3.14, S.D. = 0.521 รองลงมา ด้านหลักเกณฑ์ Mean = 3.33, S.D. = 0.71 ถัดมา ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย Mean = 3.00, S.D. = 0.774 ด้านการเตรียมการ Mean = 2.95, S.D. = 0.549 และด้านบรรยากาศ Mean = 2.76, S.D. = 0.773 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านปัจจัยส่วนบุคคล (n = 217)

	ปัจจัยส่วนบุคคล	Mean	S.D.	แปลผล
1	ท่านมีความรู้และทักษะในการทำผลงานทางการสอน	3.98	0.76	เห็นด้วยมาก
2	ท่านมีความรู้และทักษะในการทำผลงานทางวิชาการ	3.86	0.76	เห็นด้วยมาก
3	ท่านมีมีการกำหนดแผนหรือกรอบระยะเวลาในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อให้ผลงานทางวิชาการเสร็จตามแผนระยะเวลาที่ท่านกำหนดไว้	3.28	0.99	เห็นด้วยปานกลาง
	ผลรวมระดับความคิดเห็นปัจจัยส่วนบุคคล	3.71	0.65	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า โดยภาพรวมสภาพปัจจัยด้านปัจจัยส่วนบุคคลในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65)

เมื่อวิเคราะห์รายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ คณาจารย์เป็นผู้มีความรู้และทักษะในการทำผลงานทางการสอน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 และคณาจารย์เป็นผู้มีความรู้และทักษะในการทำผลงานทางวิชาการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76

ประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ คณาจารย์มีการกำหนดแผนหรือกรอบระยะเวลาในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อให้ผลงานทางวิชาการเสร็จตามแผนระยะเวลาที่กำหนดไว้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.99 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการดำเนินการ (n = 217)

ด้านการดำเนินการ		Mean	S.D.	แปลผล
1	ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย เช่น การกำหนดประเด็นปัญหา การทำวรรณกรรมปริทัศน์ การสร้างเครื่องมือวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การเผยแพร่ ฯลฯ	4.13	0.72	มาก
2	ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการเขียนบทความทางวิชาการ เช่น การวิเคราะห์ประเด็นตามหลักวิชาการ บทสรุป การอ้างอิง การเผยแพร่บทความทางวิชาการ ฯลฯ	3.98	0.78	มาก
3	ท่านมีทักษะเกี่ยวกับการจัดพิมพ์เอกสาร การจัดรูปแบบเอกสาร การอ้างอิง และการเขียนบรรณานุกรม	3.87	0.88	มาก
4	ความรู้เกี่ยวกับวิธีการเขียนผลงานทางการสอน ได้แก่ เอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน	3.80	0.82	มาก
5	ท่านมีทักษะในการเรียบเรียงเนื้อหาและการใช้ภาษาในการเขียนเอกสารด้านการสอนและเอกสารผลงานทางวิชาการ	3.77	0.77	มาก
6	ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการเขียน หนังสือหรือตำรา เช่น การวิเคราะห์การสรุป การอ้างอิงและบรรณานุกรม การเผยแพร่ ฯลฯ	3.62	0.81	มาก
7	ท่านมีตัวอย่างผลงานทางด้านการสอนและผลงานด้านวิชาการที่ผ่านการประเมินแล้วเป็นตัวอย่าง	3.03	1.26	ปานกลาง
8	ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น เช่น การจัดทำบทวิเคราะห์ที่อธิบายและชี้ให้เห็นว่างานดังกล่าวทำให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือแสดงให้เห็นคุณค่าของผลงาน	2.75	1.12	ปานกลาง
9	ความรู้เกี่ยวกับวิธีการจัดทำเอกสารประกอบผลงานทางวิชาการรับใช้สังคม	2.48	1.12	น้อย
ผลรวมระดับความคิดเห็นด้านการดำเนินการ		3.49	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า โดยภาพรวมสภาพปัจจัยด้านการดำเนินการในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.635 เมื่อวิเคราะห์รายประเด็นพบว่า

ประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ คณาจารย์เป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย เช่น การกำหนดประเด็นปัญหา การทำวรรณกรรมปริทัศน์ การสร้างเครื่องมือวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การเผยแพร่ ฯลฯ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.717 รองลงมาคือ มีความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการเขียนบทความทางวิชาการ เช่น การวิเคราะห์ประเด็นตามหลักวิชาการ บทสรุป การอ้างอิง การเผยแพร่บทความทางวิชาการ ฯลฯ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.784 ถัดมาคือ มีทักษะเกี่ยวกับการจัดพิมพ์เอกสาร การจัดรูปแบบเอกสาร การอ้างอิง และการเขียนบรรณานุกรม ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.879 มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการเขียนผลงานทางการสอน ได้แก่ เอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.824 มีทักษะในการเรียบเรียงเนื้อหาและการใช้ภาษาในการเขียนเอกสารด้านการสอนและเอกสารผลงานทางวิชาการ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.771 และมีความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการเขียน หนังสือหรือตำรา เช่น การวิเคราะห์การสรุป การอ้างอิงและบรรณานุกรม การเผยแพร่ ฯลฯ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.808

ประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ คณาจารย์มีตัวอย่างผลงานทางด้านการสอนและผลงานด้านวิชาการที่ผ่านการประเมินแล้วเป็นตัวอย่าง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.258 และมีความรู้เกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น เช่น การจัดทำบทวิเคราะห์ที่อธิบายและชี้ให้เห็นว่างานดังกล่าวทำให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการหรือแสดงให้เห็นคุณค่าของผลงาน ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.116 ตามลำดับ

ประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ คณาจารย์มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการจัดทำเอกสารประกอบผลงานทางวิชาการรับใช้สังคม ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.123

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านกระบวนการ (n = 217)

ด้านกระบวนการ		Mean	S.D.	แปลผล
1	ต้องปฏิบัติหน้าที่อื่นนอกจากงานสอน เช่น ปฏิบัติงานบริหาร งานพัฒนานักศึกษา งานบริการวิชาการแก่ชุมชน งานประกันคุณภาพหลักสูตร ฯลฯ ทำให้ไม่มีเวลาที่จะจัดทำเอกสารทางการสอนและเอกสารผลงานทางวิชาการ	3.86	1.05	มาก
2	มีความมั่นใจในคุณภาพของผลงานทางวิชาการในการนำเสนอผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	3.81	0.88	มาก
3	มีภาระงานสอนมากเกินไป ทำให้ไม่มีเวลาที่จะจัดทำเอกสารทางการสอน และเอกสารผลงานทางวิชาการ	3.79	1.05	มาก
4	มีความเข้าใจในการใช้ระบบการขอตำแหน่งทางวิชาการ	3.60	0.93	มาก
5	มีข้อจำกัดในการเข้าร่วมประชุม การจัดประชุมเพื่อเสนอผลงานวิจัยและผลงานวิชาการให้เป็นที่ยอมรับในแวดวงวิชาการทั้งระดับชาติและนานาชาติ	3.56	1.24	มาก
6	มีความเข้าใจในบันทึกประวัติและผลงาน ผ่านแบบฟอร์มขอตำแหน่งทางวิชาการ	3.46	1.03	มาก
7	สำนักวิชามีการประชุมชี้แจงแก่อาจารย์ทุกท่านให้รับทราบเกี่ยวกับขั้นตอนในการเสนอผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	3.08	1.18	ปานกลาง
8	มีภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวมาก เช่น ต้องใช้เวลาในการดูแลบิดา มารดา สามี ภรรยา บุตร ฯลฯ	2.47	1.21	น้อย
9	ไม่ให้ความสนใจในการอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการทำเอกสารทางการสอนและผลงานทางวิชาการ	2.22	1.15	น้อย
10	มีสุขภาพไม่แข็งแรง ทำให้เป็นอุปสรรคในการทำเอกสารทางการสอนและผลงานทางวิชาการ	1.59	0.91	น้อยที่สุด
ผลรวมระดับความคิดเห็นด้านกระบวนการ		3.14	0.52	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า โดยภาพรวมสภาพปัจจัยด้านกระบวนการในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 เมื่อวิเคราะห์รายประเด็น พบว่า

ประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ คณาจารย์ต้องปฏิบัติหน้าที่อื่นนอกจากงานสอน เช่น ปฏิบัติงานบริหาร งานพัฒนานักศึกษา งานบริการวิชาการแก่ชุมชน งานประกันคุณภาพหลักสูตร ฯลฯ ทำให้ไม่มีเวลาที่จะจัดทำเอกสารทางการสอนและเอกสารผลงานทางวิชาการ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.05 รองลงมา คณาจารย์มีความมั่นใจในคุณภาพของผลงานทางวิชาการในการนำเสนอผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.88 ถัดมาคือ มีภาระงานสอนมากเกินไป ทำให้ไม่มีเวลาที่จะจัดทำเอกสารทางการสอน และเอกสารผลงานทางวิชาการ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.05 ถัดมาคือ มีความเข้าใจในการใช้ระบบการขอตำแหน่งทางวิชาการ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.93 มีข้อจำกัดในการเข้าร่วมประชุม การจัดประชุมเพื่อเสนอผลงานวิจัยและผลงานวิชาการให้เป็นที่ยอมรับในแวดวงวิชาการทั้งระดับชาติและนานาชาติ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.24 และมีความเข้าใจในบันทึกประวัติและผลงาน ผ่านแบบฟอร์มขอตำแหน่งทางวิชาการ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.03 ตามลำดับ

ประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ สำนักวิชามีการประชุมชี้แจงแก่อาจารย์ทุกท่านให้รับทราบเกี่ยวกับขั้นตอนในการเสนอผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.18

ประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ คณาจารย์ไม่ให้ความสนใจในการอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการทำเอกสารทางการสอนและผลงานทางวิชาการ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.22 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.15 และคณาจารย์มีภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวมาก เช่น ต้องใช้เวลาในการดูแลบิดา มารดา สามี ภรรยา บุตร ฯลฯ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.21 ตามลำดับ

ประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ คณาจารย์มีสุขภาพไม่แข็งแรง ทำให้เป็นอุปสรรคในการทำเอกสารทางการสอนและผลงานทางวิชาการ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.59 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.91

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านหลักเกณฑ์ (n = 217)

ด้านหลักเกณฑ์		Mean	S.D.	แปลผล
1	มีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	3.56	0.86	มาก
2	มีความเข้าใจเกี่ยวกับข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ว่าด้วย เงื่อนไขระยะเวลาในการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	3.52	0.97	มาก
3	มีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการในแต่ละประเภท	3.52	0.89	มาก
4	มีความเข้าใจเกี่ยวกับข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วย วิธีการประเมินผลการสอน และเอกสารที่ใช้ประเมินผลการสอน	3.39	0.94	ปานกลาง
5	กำหนดระยะเวลาในการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ มีระยะเวลาไม่เหมาะสมทำให้ไม่สามารถยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ทัน	2.66	1.10	ปานกลาง
	ผลรวมระดับความคิดเห็นด้านหลักเกณฑ์	3.33	0.71	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า โดยภาพรวมสภาพปัจจัยด้านหลักเกณฑ์ในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 เมื่อวิเคราะห์รายประเด็นพบว่า

ประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ คณาจารย์มีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86 รองลงมาคือ คณาจารย์มีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการในแต่ละประเภท ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89 และมีความเข้าใจเกี่ยวกับข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ว่าด้วย เงื่อนไขระยะเวลาในการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.97 ตามลำดับ

ประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ คณาจารย์มีความเข้าใจเกี่ยวกับข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยวิธีการประเมินผลการสอน และเอกสารที่ใช้ประเมินผลการสอน ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.94 รองลงมาคือ กำหนดระยะเวลาในการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ มีระยะเวลาไม่เหมาะสมทำให้ไม่สามารถยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ทัน ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการเตรียมการ (n = 217)

ด้านการเตรียมการ		Mean	S.D.	แปลผล
1	มีความรู้และทักษะในการวางแผนจัดทำผลงานทางการสอน	3.68	0.78	มาก
2	มีความรู้และทักษะในการวางแผนจัดทำผลงานทางวิชาการ ได้แก่ บทความทางวิชาการ ตำรา หนังสือ งานวิจัย ผลงานวิชาการรับใช้สังคม และผลงานวิชาการในลักษณะอื่น	3.67	0.92	มาก
3	มีแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวางแผนทำผลงานทางวิชาการมีน้อย เช่น ฐานข้อมูลผลงานทางวิชาการของอาจารย์ที่เคยได้รับตำแหน่งทางวิชาการ	3.11	1.15	ปานกลาง
4	ไม่มีระบบให้คำแนะนำในการวางแผนจัดทำผลงานทางวิชาการจากผู้เชี่ยวชาญ หรืออาจารย์พี่เลี้ยง	3.00	1.18	ปานกลาง
5	การพิจารณาผลงานทางวิชาการโดยกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก มีระยะเวลาเหมาะสม	2.96	0.99	ปานกลาง
6	เจ้าหน้าที่ระดับสำนักวิชาไม่สามารถให้ข้อมูลและอำนวยความสะดวกในการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้เท่าที่ควร	2.41	1.22	น้อย
7	เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยไม่สามารถให้ข้อมูลและอำนวยความสะดวกในการยื่นขอกำหนดตำแหน่งได้เท่าที่ควร	1.85	1.07	น้อย
ผลรวมระดับความคิดเห็นด้านการเตรียมการ		2.95	0.55	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า โดยภาพรวมสภาพปัจจัยด้านการเตรียมการในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 เมื่อวิเคราะห์รายประเด็น พบว่า

ประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ คณาจารย์มีความรู้และทักษะในการวางแผนจัดทำผลงานทางการสอน ได้แก่ เอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 รองลงมาคือ คณาจารย์มีความรู้และทักษะในการวางแผนจัดทำผลงานทางวิชาการ ได้แก่ บทความทางวิชาการ ตำรา หนังสือ งานวิจัย ผลงานวิชาการรับใช้สังคม และผลงานวิชาการในลักษณะอื่น ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.92 ตามลำดับ

ประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ คณาจารย์มีแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวางแผนทำผลงานทางวิชาการมีน้อย เช่น ฐานข้อมูลผลงานทางวิชาการของอาจารย์ที่เคยได้รับตำแหน่งทางวิชาการ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.15 รองลงมาคือ คณาจารย์ไม่มีระบบให้คำแนะนำในการวางแผนจัดทำผลงานทางวิชาการจากผู้เชี่ยวชาญ หรืออาจารย์พี่เลี้ยง ที่ระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.18 และคณาจารย์เห็นด้วยปานกลางว่าการพิจารณาผลงานทางวิชาการโดยกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก มีระยะเวลาเหมาะสม ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.99 ตามลำดับ

ประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ระดับสำนักวิชาไม่สามารถให้ข้อมูล และอำนวยความสะดวกในการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้เท่าที่ควร ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.41 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.23 และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยไม่สามารถให้ข้อมูล และอำนวยความสะดวกในการยื่นขอกำหนดตำแหน่งได้เท่าที่ควร ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.85 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.07 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านบรรยากาศ (n = 217)

	ด้านบรรยากาศ	Mean	S.D.	แปลผล
1	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการแบ่งเบาภาระด้านอื่น ที่นอกเหนือจากภาระงาน เช่น งานบริหาร งานประกันคุณภาพ การพัฒนานักศึกษา ฯลฯ	3.07	1.13	ปานกลาง
2	ท่านมีระบบพี่เลี้ยง ในการให้คำแนะนำในการจัดทำผลงานทางวิชาการ	2.50	1.13	น้อย
3	ท่านมีข้อจำกัดในการเข้าร่วมประชุม การจัดประชุมเพื่อเสนอผลงานวิจัยและผลงานวิชาการให้เป็นที่ยอมรับในแวดวงวิชาการทั้งระดับชาติและนานาชาติ	2.61	1.17	ปานกลาง
4	หน่วยงานของท่านมีการทำงานวิจัยที่มีลักษณะเป็นทีม เพื่อบูรณาการการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างอาจารย์ที่มีประสบการณ์และอาจารย์รุ่นใหม่	2.84	1.24	ปานกลาง
	ผลรวมระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศ	2.76	0.77	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่า โดยภาพรวมสภาพปัจจัยด้านบรรยากาศในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 เมื่อวิเคราะห์รายประเด็นพบว่า

ประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการแบ่งเบาภาระด้านอื่น ที่นอกเหนือจากภาระงาน เช่น งานบริหาร งานประกันคุณภาพ การพัฒนานักศึกษา ฯลฯ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.13 รองลงมาคือ หน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการทำงานวิจัยที่มีลักษณะเป็นทีม เพื่อบูรณาการการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างอาจารย์ที่มีประสบการณ์และอาจารย์รุ่นใหม่ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.24 ถัดมาคือ ผู้สอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีข้อจำกัดในการเข้าร่วมประชุม การจัดประชุมเพื่อเสนอผลงานวิจัยและผลงานวิชาการให้เป็นที่ยอมรับในแวดวงวิชาการทั้งระดับชาติและนานาชาติ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.17 ตามลำดับ

ประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การมีระบบพี่เลี้ยง ในการให้คำแนะนำในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.13

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย (n = 217)

ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย		Mean	S.D.	แปลผล
1	มหาวิทยาลัยมีการกระตุ้นและส่งเสริมให้อาจารย์ทำผลงานทางวิชาการ	3.79	1.00	มาก
2	แหล่งทุนภายในมหาวิทยาลัย มีการกำหนดวงเงินสนับสนุนการทำวิจัย งานสร้างสรรค์	3.36	1.06	ปานกลาง
3	มหาวิทยาลัยมีการจัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้อาจารย์ทำผลงานทางวิชาการน้อย เช่น การเสวนาทางวิชาการ การให้ความรู้หลักเกณฑ์ในขอตำแหน่งทางวิชาการ	3.12	1.14	ปานกลาง
4	มหาวิทยาลัยมีหน่วยงานที่มีหน้าที่เฉพาะในการสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เช่น การเผยแพร่ผลงานวิจัย และผลงานวิชาการแก่อาจารย์ที่ต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	3.07	1.16	ปานกลาง
5	มหาวิทยาลัยมีการช่วยเหลือหรือส่งเสริมในการทำวิจัยจากหน่วยงานวิจัยระดับสำนักและสาขาอย่างจริงจัง	2.75	1.17	ปานกลาง

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย		Mean	S.D.	แปลผล
6	มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนด้านงบประมาณในการจัดเตรียมเอกสารเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ	2.50	1.28	น้อย
7	มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนเจ้าที่หน้าช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เช่น ผู้ช่วยพิมพ์เอกสาร ผู้ช่วยด้านธุรการ	2.43	1.20	น้อย
ผลรวมระดับความคิดเห็นด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย		3.00	0.77	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่า โดยภาพรวมสภาพปัจจัยด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 เมื่อวิเคราะห์รายประเด็น พบว่า

ประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มหาวิทยาลัยมีการกระตุ้นและส่งเสริมให้อาจารย์ทำผลงานทางวิชาการ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.00

ประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ แหล่งทุนภายในมหาวิทยาลัย มีการกำหนดวงเงินสนับสนุนการทำวิจัย งานสร้างสรรค์ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.06 รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยมีการจัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้อาจารย์ทำผลงานทางวิชาการน้อย เช่น การเสวนาทางวิชาการ การให้ความรู้หลักเกณฑ์ในขอตำแหน่งทางวิชาการ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.14 ถัดมาคือ มหาวิทยาลัยมีหน่วยงานที่มีหน้าที่เฉพาะในการสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เช่น การเผยแพร่ผลงานวิจัย และผลงานวิชาการแก่อาจารย์ที่ต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.16 และมหาวิทยาลัยมีการช่วยเหลือหรือส่งเสริมในการทำวิจัยจากหน่วยงานวิจัยระดับสำนักและสาขาอย่างจริงจัง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.17 ตามลำดับ

ประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนด้านงบประมาณในการจัดเตรียมเอกสารเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.28 และ มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนเจ้าที่หน้าช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เช่น ผู้ช่วยพิมพ์เอกสาร ผู้ช่วยด้านธุรการ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.20 ตามลำดับ

ข้อสังเกตจากการวิเคราะห์ข้อมูล กรณีข้อมูลส่วนใหญ่ที่ S.D. มีค่ามากกว่า 1 แสดงให้เห็นถึงการกระจายของข้อมูลมีการกระจายน้อย ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะคล้ายกัน ให้ข้อเสนอแนะและเหตุผลในการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

4.3 สภาพปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และสภาพปัจจัยในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการต่อการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้วยวิธีการของเพียร์สัน โดยใช้การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	การแปลผลระดับความสัมพันธ์
0.00 - 0.20	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
0.21 – 0.50	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.51 – 0.80	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.81 – 1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูง

การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลต่อการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์แต่ละตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ดังนี้

X_1 หมายถึง เพศ

X_2 หมายถึง อายุ

X_3 หมายถึง ระดับการศึกษา

X_4 หมายถึง อายุงานในตำแหน่งอาจารย์

X_5 หมายถึง อายุงานในมหาวิทยาลัย

Y หมายถึง ตำแหน่งทางวิชาการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสภาพปัจจัยในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการต่อการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (n = 217)

		Y	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7
ตำแหน่งทางวิชาการ (Y)	Pearson Correlation	1							
	Sig. (2-tailed)								
สภาพปัจจัยด้านปัจจัยส่วนบุคคล (X_1)	Pearson Correlation	.10	1						
	Sig. (2-tailed)	.16							
สภาพปัจจัยด้านการดำเนินการ (X2)	Pearson Correlation	.19**	.69**	1					
	Sig. (2-tailed)	.01	.00						
สภาพปัจจัยด้านกระบวนการ (X_3)	Pearson Correlation	.20**	.26**	.46**	1				
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00					
สภาพปัจจัยด้านหลักเกณฑ์ (X_4)	Pearson Correlation	.18**	.48**	.55**	.56**	1			
	Sig. (2-tailed)	.01	.00	.00	.00				
สภาพปัจจัยด้านการเตรียมการ (X_5)	Pearson Correlation	.06	.43**	.44**	.23**	.29**	1		
	Sig. (2-tailed)	.41	.00	.00	.00	.00			
สภาพปัจจัยด้านบรรยากาศ (X6)	Pearson Correlation	-.05	.22**	.21**	.37**	.24**	.12	1	
	Sig. (2-tailed)	.44	.00	.00	.00	.00	.09		
สภาพปัจจัยด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย (X_7)	Pearson Correlation	-.11	.16*	.20**	.41**	.28**	.02	.57**	1
	Sig. (2-tailed)	.11	.02	.00	.00	.00	.74	.00	

** คือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, * คือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสภาพปัจจัยในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการต่อการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จากการวิจัยพบว่า มีเพียง 3 สภาพปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี นั่นคือ

1. สภาพปัจจัยด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (r = .20, p = .00) โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับที่ต่ำมาก

2. สภาพปัจจัยด้านการดำเนินการมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (r = .19, p = .00) โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับที่ต่ำมาก

3. สภาพปัจจัยด้านหลักเกณฑ์มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (r = .18, p = .00) โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับที่ต่ำมาก

โดยสภาพปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ สภาพปัจจัยด้านปัจจัยส่วนบุคคล สภาพปัจจัยด้านการเตรียมการ สภาพปัจจัยด้านบรรยากาศ และสภาพปัจจัยด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี Best (1977) ได้กล่าวว่าหาก x แต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์ หรือมีความสัมพันธ์ไม่เกิน 0.80 จึงไม่เกิดปัญหาทางสถิติ ที่เรียกว่า Multicollinearity

จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ซึ่งได้กำหนดสัญลักษณ์แต่ละตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ดังนี้

X_1 หมายถึง สภาพปัจจัยด้านปัจจัยส่วนบุคคล

X_2 หมายถึง สภาพปัจจัยด้านการดำเนินการ

X_3 หมายถึง สภาพปัจจัยด้านกระบวนการ

X_4 หมายถึง สภาพปัจจัยด้านหลักเกณฑ์

X_5 หมายถึง สภาพปัจจัยด้านการเตรียมการ

X_6 หมายถึง สภาพปัจจัยด้านบรรยากาศ

X_7 หมายถึง สภาพปัจจัยด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย

Y หมายถึง ตำแหน่งทางวิชาการ

R หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R^2 หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (อำนาจพยากรณ์)

Adjusted R^2 หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่มีการเปลี่ยนจากเดิมเมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระทีละตัว

SE.B หมายถึง ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย

B หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปของคะแนนมาตรฐาน

Beta หมายถึง ค่ามาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอย

แสดงผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบปกติ (n = 217)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	37.03	12	3.09	8.15	.00[a]
Residual	77.29	204	0.38		
Total	114.313	216			

a. Predictors: (Constant), ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย, ด้านการเตรียมการ, ด้านปัจจัยส่วนบุคคล, ด้านบรรยากาศ, ด้านกระบวนการ, ด้านการดำเนินการ, อายุงานในมหาวิทยาลัย

b. Dependent Variable: ตำแหน่งทางวิชาการ

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคุณ ยืนยันว่าตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบไปด้วย สภาพปัจจัยด้านปัจจัยส่วนบุคคล (X_1) สภาพปัจจัยด้านการดำเนินการ (X_2) สภาพปัจจัยด้านกระบวนการ (X_3) สภาพปัจจัยด้านหลักเกณฑ์ (X_4) สภาพปัจจัยด้านการเตรียมการ (X_5) สภาพปัจจัยด้านบรรยากาศ (X_6) สภาพปัจจัยด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย (X_7) มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม คือ การขอตำแหน่งทางวิชาการ (Y) เนื่องจากพบว่ามีค่า Sig. ของสมการมีค่าเท่ากับ .00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบปกติ (Multiple Regression Analysis) (n = 217)

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
สภาพปัจจัยด้านปัจจัยส่วนบุคคล (X_1)	0.05	0.10	0.09	0.45	0.66
สภาพปัจจัยด้านการดำเนินการ (X_2)	0.16	0.12	0.31	1.36	0.18
สภาพปัจจัยด้านกระบวนการ (X_3)	0.41	0.12	0.71	3.56	0.00**
สภาพปัจจัยด้านหลักเกณฑ์ (X_4)	0.08	0.09	0.14	0.82	0.41
สภาพปัจจัยด้านการเตรียมการ (X_5)	0.01	0.09	0.02	0.10	0.93
สภาพปัจจัยด้านบรรยากาศ (X_6)	-0.04	0.08	-0.07	-.53	0.59
สภาพปัจจัยด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย (X_7)	-0.17	0.08	-0.29	-2.18	0.03*
R = 0.95	R^2 = 0.90			Adjusted R^2 = 0.89	
SEE = 0.61	F = 145.29				

** คือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, * คือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

จากตารางที่ 4.17 เมื่อวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) จะเห็นได้ว่า ปัจจัยทั้ง 7 ตัวแปร ร่วมกันส่งผลต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.95 ซึ่งปัจจัยทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้ร้อยละ 89.50 (R^2 = 0.90) และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.61 โดยตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถอธิบายอิทธิพลที่มีต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีทั้งหมด 2 ตัวแปร ได้แก่ สภาพปัจจัยด้านกระบวนการ (Sig. = 0 .01) และสภาพปัจจัยด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย (Sig. = 0 .05) หมายความว่าปัจจัยดังกล่าวสามารถพยากรณ์การขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ ปัจจัยอื่น ๆ ไม่สามารถพยากรณ์การขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการพยากรณ์ได้ดีที่สุด คือ สภาพปัจจัยด้านกระบวนการ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.71

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย (บุคลากรสายวิชาการ) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ตำแหน่งทางวิชาการในระดับศาสตราจารย์ จำนวน 7 ท่าน และรองศาสตราจารย์ จำนวน 2 ท่าน รวมทั้งสิ้น 9 ท่าน โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการสัมภาษณ์ผู้วิจัยสรุปข้อมูลออกเป็น 6 ประเด็น ดังนี้

2.1 ประเด็นเกี่ยวกับแนวความคิดเห็นเกี่ยวกับการขอตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

จากการสัมภาษณ์ บุคลากรสายวิชาการ อธิบายถึงแนวความคิดเกี่ยวกับการขอตำแหน่งทางวิชาการไว้หลากหลายด้าน ซึ่งแนวความคิดที่ถูกกล่าวถึงและให้ความสำคัญ คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยที่เอื้อต่อการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรทางวิชาการ ได้แก่

2.1.1 นโยบายและกฎเกณฑ์การเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการที่ชัดเจนของมหาวิทยาลัย ควรต้องมีเพียงพอที่จะตอบสนองเหตุผลและความต้องการของบุคลากรทางวิชาการได้ รวมไปถึงควรให้ความสำคัญกับแนวทางนโยบายและกฎเกณฑ์ที่ใช้ในการกระตุ้นอย่างจริงจัง ซึ่งแรงจูงใจที่สำคัญที่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อมูลตรงกันนั้นคือ ความก้าวหน้า แนวทางการต่อยอด

ผลงานในอนาคต การนำผลงานทางวิชาการมานับเป็นภาระงานของบุคลากรทางการศึกษาได้ และค่าตอบแทน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยด้านนโยบายที่ควรให้ความสำคัญ เพราะจะสามารถช่วยกระตุ้นให้เกิดความต้องการในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการได้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเชิงปริมาณจากการตอบแบบสอบถามโดยกลุ่มตัวอย่าง ดังคำกล่าวต่อไปนี้

“...เชิงคุณภาพ มทส. ไม่ได้ยึดติดกับ ก.พ.อ. แต่เรามาเขียนกฎเกณฑ์เอาเอง สิ่งที่เกิดขึ้นก็คือเกณฑ์ของ มทส. ค่อนข้างสูงกว่า ก.พ.อ. โดยเฉพาะ รศ. ถ้าเราอยากให้บุคลากรสายวิชาการขอตำแหน่งอย่างยุติธรรม เราควรใช้เกณฑ์เหมือน ก.พ.อ. คือเกณฑ์ของเราสูง แต่เราไม่เคยเป็นที่ยอมรับว่าของเราสูงจริง ๆ ถ้าจะมีเงินประจำตำแหน่งก็ค่อยให้เพิ่มไป เราไม่จำเป็นต้องให้เยอะกว่าที่เขากำหนดมา เพราะอาจารย์บางคนไม่ได้มองแค่เงินตำแหน่ง เขาอาจจะมองเรื่องความก้าวหน้ามากกว่า”

“...นโยบายของมหาวิทยาลัย ต้องเป็นนโยบายที่ดีพอ แต่ดีพอในที่นี้แบ่งออกเป็นหลายส่วน การที่เราจะหานโยบายที่ดูดีและผลักดันได้ ก่อนอื่นเราต้องยอมรับก่อนว่าความต้องการของแต่ละคนไม่เหมือนกัน บางคนอยากเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการเพื่อชื่อเสียง บางคนอยากเอาไปเพื่อขอทุนวิจัยต่อ บางคนอาจอยากได้เพื่อได้รางวัลเพราะจะได้เอาไปประกวดต่อ ดังนั้น ขึ้นอยู่กับว่านโยบายเพียงพอที่จะตอบสนองกลุ่มคนเหล่านี้หรือเปล่า”

“...มหาวิทยาลัยเราก็มีระเบียบในการรองรับงานวิจัย การสอน และอื่น ๆ ผมมองว่าเราควรมีแนวทางอะไรที่ชัดเจน เรื่องกรอบเวลาอย่างน้อยกี่ปี ขอได้ มันเหมือนเป็นปลายเปิด ไม่ขอก็ไม่เป็นไร ก็เลยคิดว่าน่าจะระบุว่าควรจะขอภายในกี่ปี ถ้าไม่ได้ขอภายในกำหนด จะมีผลอย่างไร ซึ่งมันจะมีผลกับการต่อสัญญา ควรจะมีผลกับการพิจารณาความดีความชอบ และการขึ้นเงินเดือนด้วย”

“...มหาวิทยาลัยจะให้ความสำคัญกับการทำอะไรได้บ้าง เช่น Workload วิจัยก็เป็นหนึ่งในนั้น การที่จะดูผลวิจัยก็คือดูการตีพิมพ์ เราสามารถเอาผลงานตีพิมพ์ของเรามาเคลมเป็นโหลดของเราได้ด้วย ตรงนี้จะช่วยให้อาจารย์ไม่รู้สึกว่าทำไปแล้วเสียเปล่า อันนี้เป็นสิ่งสำคัญมาก”

“...อยากให้ผู้บริหารมีกฎเกณฑ์ขึ้นมาเพื่อที่จะผลักดันในเรื่องการขอตำแหน่งทางวิชาการได้ก็จะดี เช่น ภายในกี่ปีต้องขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งถ้าขอได้ก็จะมีการขึ้นเงินเดือน เป็นต้น สิ่งที่ควรจะทำให้มากขึ้น ก็คือการนำกฎเกณฑ์ที่มีมาปรับใช้ให้เข้มงวดขึ้น นั่นคืออยากให้มีการกระตุ้นหรือมีการ Warning ให้อาจารย์มีความก้าวหน้าทางวิชาการให้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ไม่ใช่ปล่อยไปเรื่อย ๆ เพราะผลที่ได้ก็คือ Ranking และอะไรอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัยก็จะดีขึ้น ดังนั้น จึงควรต้องมีการกระตุ้นหรือเตือนบ้างเพื่อให้เกิดการกระตือรือร้น”

“...ปัจจัยในเชิงระบบบริหาร สภาพแวดล้อม กฎเกณฑ์ เช่น เครื่องไม้เครื่องมือในห้องปฏิบัติการ ล้วนเป็นปัจจัยที่เอื้อให้อาจารย์ขอตำแหน่งทางวิชาการมาก ๆ”

“...ความจริงทุก 3-5 ปีจะต้องมีการปรับเกณฑ์ให้ตรงตามสถานการณ์แล้วปรับให้ขึ้น ไม่มีปรับให้อ่อนลง เพราะสิ่งอำนวยความสะดวกทุกวันนี้มันเยอะขึ้น สิ่งที่มหาวิทยาลัยสนับสนุนก็ดีขึ้นกว่าแต่ก่อนมาก ถ้าทำแบบนี้ได้จะทำให้เกิดการเจริญเติบโตทางวิชาการ ซึ่งจริง ๆ แล้วเป็นประโยชน์ต่อตัวนักศึกษาเอง และเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย”

2.1.2 บุคลากรที่สนับสนุนข้อมูลและการบริการด้านการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรทางวิชาการของมหาวิทยาลัย เป็นปัจจัยเอื้อที่สำคัญต่อการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ดังคำกล่าวต่อไปนี้

“...บุคลากรที่มีผลต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการมากที่สุด ก็คือเจ้าหน้าที่ ดังนั้น ถ้าเจ้าหน้าที่ในด้านนี้ไม่สามารถให้คำตอบ หรืออธิบายเส้นทาง ประสบการณ์ Case Study ต่าง ๆ ในกรณีที่ผู้ขอตำแหน่งมีความสงสัย ผมมองว่ามันจะทำให้เกิดการสะดุดในการทำงานตรงนี้ได้”

“...ถ้าไม่มีเจ้าหน้าที่ดูแลด้านนี้โดยเฉพาะ หรือไม่มีบุคคลที่เข้าใจในงานนี้โดยตรง ต่อให้การขอตำแหน่งวิชาการมีนโยบายที่ดียังไง ก็ไม่สามารถทำให้ไปถึงฝั่งได้ เพราะว่า Process ที่จะทำให้เกิดกระบวนการในการประเมิน ในการประชุม และในการที่จะส่งต่อไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ได้ การประสานตรงนี้อาจารย์ทำไม่ได้ เพราะไม่อย่างนั้นมันจะเป็น Conflict of Interest ดังนั้น ตรงนี้ผมถือว่าบุคลากรสำคัญมาก”

2.2 ประเด็นเกี่ยวกับการแบ่งเวลาในการจัดทำประมวลสาระรายวิชา การวิจัย และการสอน

จากการสัมภาษณ์ บุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่า ประเด็นในเรื่องของการแบ่งเวลาขึ้นอยู่กับเรื่องของวิธีคิดของแต่ละบุคคล เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน เช่น ภาระครอบครัว ปัญหาชีวิต ภาระการสอน ประสบการณ์ ซึ่งส่งผลทำให้สัดส่วนขอการจัดสรรเวลาของแต่ละบุคคลจึงแตกต่างกัน ซึ่งการทำผลงานทางวิชาการเป็นสิ่งที่ใช้เวลาในระยะยาว แบบต่อเนื่อง การตั้งเป้าและมีการวางแผนจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันว่า ประเด็นการไม่มีเวลา เป็นเพียงข้ออ้างส่วนบุคคล ไม่ใช่เหตุผลของการไม่ยื่นเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ดังคำกล่าวต่อไปนี้

“...ก่อนที่จะไปถึงจุดที่บริหารจัดการเวลาได้ Mindset ต้องมาก่อน คน ๆ นั้นต้องมีความตั้งใจที่จะไปถึงจุดที่เขาจะขอตำแหน่งวิชาการได้ ซึ่ง Mindset ตรงนี้มันจะถูกลดทอนได้ด้วยหลากหลายประเด็นมาก อาจารย์ท่านไหนที่บอกว่าไม่มีเวลา ส่วนตัวของผมมองว่าเป็นข้ออ้าง เพราะว่าทุกคนทำได้ บนพื้นฐานของเวลาที่ทุกคนมีเท่ากันหมด”

“...ปัจจัยที่มีสิ่งแรกที่ต้องมีคือ Mindset ส่วนการบริหารจัดการเวลามันผิดแผนได้ แต่หลังจากนั้นไม่นานมันก็ต้องตามมาให้ได้ ถ้าเราไม่มีจุดเริ่มต้นของแผน หรือมายเซตที่อยากจะทำแบบนี้ มันจะไม่สามารถขับเคลื่อนตัวเองไปให้ถึงจุดนั้นได้ ดังนั้น ผมคิดว่าเราต้องตั้งเป้าให้ได้”

“...ผมว่ามันอยู่ที่ Passion ของเราในการที่จะทำ ถ้าเราไม่มีใจยังไงก็ไม่ทำ ผมคิดว่าเรื่องพวกนี้มันเชื่อมโยงกัน เพราะเวลาเราไปสอนหนังสือ เราก็ต้องเตรียมเอกสารการสอนอยู่แล้ว”

“...การได้ตำแหน่งทางวิชาการคือผลที่เกิดจากการทำมาเรื่อย ๆ มันคือการพัฒนาตัวเองมาเรื่อย ๆ เป็นสิ่งที่เก็บสะสมมาเรื่อย ๆ มันไม่ได้มีประโยชน์อะไรเลยกับการโหมทำผลงานทีเดียวแล้วไปส่ง มันต้องทำเป็นขั้นตอน เพราะการขอตำแหน่งทางวิชาการคือ Career Development”

“...ไม่ว่าจะเป็นการทำผลงานทางวิชาการในรูปแบบไหน เราจะต้องมีการวางแผนในแต่ละขั้นตอน หากช่วงไหนเราสอนเยอะ เราก็ทำวิจัยน้อยหน่อย เพราะว่าเวลาเรามีจำกัด มันก็ขึ้นอยู่กับสถานการณ์”

“...ผมให้เวลาในการสอนมากกว่า เพราะมันเป็นเรื่องหลักในสายวิชาชีพ ส่วนการทำวิจัยใช้การทำแบบต่อเนื่อง ไม่หยุด คนที่บอกว่าไม่มีเวลา คือทุกคนไม่มีเวลาทั้งหมด เพียงแต่ว่าต้องทำอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น มหาวิทยาลัยก็ต้องมีมาตรการที่ช่วยในการกระตุ้น”

“...ประสบการณ์มีผลต่อการจัดสรรเวลา เมื่อเรามีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในเรื่องที่เราสอนมากขึ้น เราจะใช้เวลาในการเตรียมมันน้อยลง และมีเวลาให้กับงานส่วนอื่น ๆ ตอนผมเด็ก ๆ ผมให้เวลากับการสอนมากที่สุด แต่เมื่อเรามีประสบการณ์มากขึ้น จึงทำให้เราแบ่งเวลามาให้การวิจัยได้มากขึ้น”

“...การแบ่งเวลาในตอนที่เป็นอาจารย์ธรรมดา อาจจะแตกต่างกับตอนที่เป็น ผศ. และก็ต่างกับตอน รศ. เล็กน้อย เมื่อก่อนส่วนตัวผมจะให้เวลาทำงานสอนประมาณ 70% งานวิจัยประมาณ 20-25% พอเป็น ศ. สัดส่วนงานวิจัยก็จะมากขึ้นไปอีก อาจจะมีวิจัยกับบริการวิชาการสักประมาณ 60% และงานสอนลดลงมาประมาณ 30-40%”

“...มันคือความรับผิดชอบ คนที่ขอตำแหน่งได้ไม่ใช่คนเก่ง คนที่เขาขอตำแหน่งได้คือคนที่มีความรับผิดชอบและแบ่งเวลาเป็น อาจารย์ทุกคนมีความสามารถในการขอตำแหน่ง เพียงแต่ต้องให้ความสำคัญกับการแบ่งเวลา”

2.3 ประเด็นเกี่ยวกับความสำคัญและความจำเป็นในการขอตำแหน่งทางวิชาการ

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepthed Interview) บุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่า การขอตำแหน่งทางวิชาการมีความสำคัญอย่างมากในมุมมองเรื่องความก้าวหน้าของวิชาชีพ การมีบทบาทในทางวิชาชีพมากขึ้น และเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญด้านความสำเร็จส่วนบุคคล นั่นคือ ความสำเร็จและความน่าเชื่อถือในการเป็นอาจารย์ และยังเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรหรือมหาวิทยาลัย เช่นกัน ดังคำกล่าวต่อไปนี้

“...ตำแหน่งวิชาการถ้ามองแค่เรื่องเงิน มันอาจจะเพียงพอสำหรับคนบางคน แต่ผมอยากให้มองตำแหน่งวิชาการในแง่ของความก้าวหน้าของความเป็นอาจารย์ และการขอตำแหน่งวิชาการมีความจำเป็นในมุมการเป็น Role model มันสำคัญต่อคนรุ่นหลัง วัฒนธรรมองค์กรและสำคัญต่อส่วนรวม ถ้าไม่ทำ มันจะไม่สามารถสะท้อนภาพของสิ่งเหล่านี้ออกมาได้เลย ไม่ใช่ว่าเราไม่เป็นแล้วจะเป็นตัวอย่างที่ดีไม่ได้ แต่หมายถึงว่ามันเป็นตัวอย่างที่เราจับต้องได้”

“...ถึงแม้ว่าการขอตำแหน่งวิชาการมันจะทำให้เรามีเงินมีชื่อเสียง แต่ความจริงแล้วมันก็กระทบไปได้ในหลายแง่มุม ซึ่งผลกระทบหนึ่งที่สำคัญก็คือการทำให้สิ่งแวดล้อมดีขึ้น พอรุ่นน้องเห็นรุ่นพี่เติบโต เขาก็อยากเติบโตอยากทำตาม ตรงนี้เป็นวัฒนธรรมที่ทุกคนต้องช่วยกันสร้าง จุดนี้ต่างหากที่ผมมองว่าการขอตำแหน่งวิชาการเป็นสิ่งสำคัญ”

“...ในฐานะที่เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย คิดว่าตำแหน่งวิชาการมีความจำเป็นมากถึงมากที่สุด เพราะว่าถามว่าความก้าวหน้าทางวิชาชีพของคนที่เป็นอาจารย์คืออะไร ก็คงเป็นตำแหน่งทางวิชาการนี่แหละ นอกจากการขึ้นเงินเดือนอย่างเดียว เป็นเหมือนตัวชี้วัดความสำเร็จที่ดีถึงดีที่สุดในการเป็นอาจารย์”

“...งานวิจัยมันเป็นตัวชี้วัดที่ดี อาจารย์ก็เลื่อนตำแหน่ง มหาวิทยาลัยก็มี Ranking ไปด้วย เพราะฉะนั้นมันจึงมีผลกับทั้งส่วนตัวและส่วนรวม จำเป็นและสำคัญมาก”

“...มันมีอะไรมากกว่าคำว่าการขอตำแหน่งวิชาการ มันคือเครื่องแสดงออกถึงความก้าวหน้าทางวิชาชีพของคนที่เป็นอาจารย์ที่ชัดเจน”

“...ตำแหน่งทางวิชาการก็เหมือนเป็น Career Path ความก้าวหน้าในชีวิตของอาจารย์ การมีตำแหน่งวิชาการมันก็เป็นการสะท้อนถึงความสามารถและศักยภาพของเราด้วย การมีตำแหน่งวิชาการที่สูงขึ้นก็เป็นการบ่งบอกว่าเราพัฒนาตัวเอง ตัวชี้วัดนี้ก็จะไปส่งเสริมสิ่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การขอทุน หรือการขอความร่วมมือจากต่างประเทศ จึงเป็นสิ่งที่สำคัญ”

“...ถ้าในมิติส่วนตัว การที่มีตำแหน่งทางวิชาการที่ก้าวหน้าขึ้นเรื่อย ๆ คือเราได้ทำหน้าที่ในฐานะที่เราเป็นอาจารย์ ถ้าในมิติของมหาวิทยาลัย มันคือการสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย และอาจารย์ที่ทำวิจัยและมีความก้าวหน้าทางตำแหน่งวิชาการก็จะมีความน่าเชื่อถือเพราะจะถูกมองว่าเราคือผู้เชี่ยวชาญ

2.4 ประเด็นเกี่ยวกับด้านนโยบายของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เรื่องการขอตำแหน่งทางวิชาการมีส่วนเอื้อหรือส่วนยับยั้งต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

จากการสัมภาษณ์ บุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีค่อนข้างมีการส่งเสริมต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการอย่างมาก โดยมีนโยบายที่เอื้อและสนับสนุนต่อการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ และมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนค่อนข้างมาก เช่น ห้องสมุด สถาบันวิจัยและพัฒนา แต่นโยบายหรือกฎเกณฑ์บางประการยังไม่เป็นรูปธรรม ไม่มีความชัดเจน รวมไปถึงปัจจัยด้านบุคลากรที่เป็นหนึ่งในปัจจัยเอื้อสำคัญในการช่วยเหลือบุคลากรทางวิชาการ ซึ่งในปัจจุบันควรให้ความสำคัญกับจำนวนทรัพยากรและบุคลากรส่วนกลางที่ช่วยส่งเสริมและดำเนินการในด้านการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ การประสานงาน และการอัพเดตข่าวสารต่าง ๆ ให้มากขึ้น ดังคำกล่าวต่อไปนี้

“...มทส. ของเรามีนโยบายสนับสนุนงานวิจัยเยอะและดี มันจึงทำให้ Publication ของมหาวิทยาลัยเราเทียบสัดส่วนต่อหัวอาจารย์สูง แต่ถ้ามหาวิทยาลัยสามารถเพิ่มทรัพยากรและบุคลากรที่ส่งเสริมด้านนี้ได้จริง ๆ จะดีกว่านี้ ในแง่ของนโยบายอาจจะต้องเอามาดูและขับเคลื่อนให้ตรงกับวัตถุประสงค์มากยิ่งขึ้น”

“...ช่วงที่เอื้อคือช่วงที่มีกฎเกณฑ์ออกมาเกือบทั้งประเทศ มีนโยบายออกมาเพื่อที่จะให้อาจารย์มีการขอตำแหน่งทางวิชาการ ภายในกี่ปี แต่หลังจากนโยบายนั้นมา สิ่งที่อยากจะเห็นแต่ไม่ได้เห็น คือ มันไม่ได้เกิดขึ้นจริง มันเป็นแค่เชิงนโยบาย ในเชิงปฏิบัติมันไม่มี”

“...ผมมองว่ามหาวิทยาลัยมีทัศนคติที่ดีที่จะสนับสนุนเรื่องนี้ และมองว่ามันเป็นการสนับสนุนที่ต่อเนื่อง ที่ต่างประเทศที่ เขาชัดเจนว่าถ้าเกิดภายในกี่ปีไม่เป็นตำแหน่งนี้ เขาไม่ได้ทำต่อเลย ของเราก็เห็นมีทำว่า ถ้าไม่ได้ตำแหน่งทางวิชาการภายใน 7 ปีก็จะไม่เซ็น ซึ่งของมหาวิทยาลัยเรายังไม่มีตัวนี้ มันควรจะต้องมีเพื่อให้คนพัฒนาตัวเอง”

“...นโยบายของมหาวิทยาลัยมันเอื้อ แต่นโยบายไม่ได้ทำออกมาให้ชัดเจน ไม่ได้มีการเร่งรัด และไม่มีการผลักดันสนับสนุนจริงจัง สรุปก็คือไม่ได้ยับยั้ง แต่ไม่ได้เต็มที่ คีย์เวิร์ดคือต้องสร้างวัฒนธรรม”

2.5 ประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยหรือสิ่งอำนวยความสะดวก บรรยากาศในการส่งเสริมการขอตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

จากการสัมภาษณ์ บุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นตรงกันว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีมีปัจจัยและสิ่งอำนวยความสะดวก รวมไปถึงมีสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยที่เอื้อต่อการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรทางวิชาการ ไม่ว่าจะวัฒนธรรมในการทำวิจัยของอาจารย์ ความพร้อมของศูนย์เครื่องมือ และเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ มีฐานข้อมูลที่สำคัญ มีหน่วยงานที่คอยสนับสนุนและส่งเสริมด้านการวิจัยและพัฒนา มีทีมที่ดี ทั้งในส่วนของบุคลากรที่ช่วยเหลือประสานงาน และทีมผู้ช่วยวิจัย อาทิ นักศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ในส่วนของปัจจัยยับยั้งมีเพียงผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางรายเท่านั้นที่ระบุว่า ภาระการสอนเป็นสิ่งที่ไม่เอื้อต่อการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ดังคำกล่าวต่อไปนี้

“...มทส. มีสิ่งแวดล้อมและปัจจัยที่เอื้อมากในการที่เราจะขอตำแหน่งวิชาการ มันก็เลยทำให้เราสามารถเดินต่อไปได้เรื่อย ๆ ถึงแม้ว่ามันจะไม่ใช่ก้าวที่เร็วที่สุด อาจจะมีที่ต้องรอ 2 ปี 3 ปี แต่ก็เข้าใจได้ เพราะบางเรื่องมันก็ต้องทำในเวลาที่เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมและนโยบายในตอนนั้น และเจ้าหน้าที่ที่ทำงานอยู่ตอนนั้น ผมว่าสิ่งเหล่านี้จะทำให้การขอตำแหน่งวิชาการในระดับที่สูงขึ้นไปประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้น”

“...ผมมองว่าทุกอย่างก็ค่อนข้างโอเคใน มทส. ทางด้านทรัพยากร การจัดการ หรือแม้แต่ผู้ช่วยวิจัยที่เป็นนักศึกษาปริญญาเอก ส่วนนี้ก็สำคัญ กลไกในการมีนักศึกษามาช่วยผมว่าเป็นสิ่งสำคัญมาก มันเป็นกลไกทางด้านบุคลากร”

“...การเข้าถึงข้อมูล ที่นี่มีให้เยอะ ห้องสมุดที่นี่มี Paper ให้อ่านให้ดาวน์โหลดได้เยอะ เพียงพอ ตัวไหนถ้าขาดไปก็สามารถทำยืมระหว่างห้องสมุด (Interlibrary Loan) ได้ ผมไม่เคยต้องจ่ายเงินเพื่อซื้อ Paper เองเลย แล้วสถาบันวิจัยพัฒนามีการปรับปรุงอะไรเต็มไปหมดเลย มีอะไรสนับสนุนเรามากมาย”

“...มทส. มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้เยอะมาก เรามีความพร้อมในเรื่องของห้องปฏิบัติการ มีความพร้อมทางด้านนักศึกษาปริญญาโทปริญญาเอก ซึ่งเรามีทุนให้เขา ตรงนี้คือเครื่องมือที่สำคัญในการทำวิจัย เรามีห้องสมุดที่สามารถค้นหา Publication ต่าง ๆ ได้ และมีทุนสนับสนุนต่าง ๆ รวมถึงมีความคล่องตัวในการที่จะประสานหรือร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก รวมถึงการได้ทุนจากหน่วยงานภายนอก ตรงนี้คือสิ่งที่สนับสนุนให้เราเข้าสู่การปรับตำแหน่งทางวิชาการได้ง่ายขึ้น”

“...มีหลายปัจจัยที่ส่งเสริม เรามีระบบนิเวศทางวิจัยหรือ Ecosystem ที่ดี เราเป็นมหาวิทยาลัยเล็กที่รู้จักกันง่าย ดังนั้น การทำงานร่วมกันน่าจะง่ายกว่าที่อื่น บรรยากาศพวกนี้ที่เอื้อต่อการทำวิจัย ส่วนสิ่งที่ไม่เอื้อคือภาระงานสอน บางทีภาระงานสอนดุเดือดจนทำให้เขาไม่มีเวลา”

2.6 ประเด็นเกี่ยวกับการขอตำแหน่งทางวิชาการเป็นการสร้างแรงกดดันต่อการสอนและการวิจัย

จากการสัมภาษณ์ บุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นตรงกันว่า การขอตำแหน่งทางวิชาการไม่ได้เป็นการสร้างแรงกดดันต่อการสอนและการวิจัย เพราะการขอตำแหน่งทางวิชาการมีความสัมพันธ์และส่งเสริมกันกับการสอนและการวิจัย แต่ล้วนขึ้นอยู่กับวิธีคิดของแต่ละบุคคล และในประเด็นของกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ผู้ให้ข้อมูลสำคัญต่างเห็นว่าไม่ใช่ประเด็นที่สร้างแรงกดดันเช่นกัน เนื่องจากกฎเกณฑ์ได้ถูกเทียบเคียงจากเกณฑ์กลางของ ก.พ.อ ซึ่งเป็นเพียงกติกาที่ต้องทำตาม หากมีความต้องการที่จะเสนอขอตำแหน่ง และในส่วนของกฎเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยก็ไม่ได้เป็นการสร้างแรงกดดันเช่นกัน แต่เนื่องจากกฎเกณฑ์ที่ถูกวางไว้เป็นเพียงกฎเกณฑ์ที่ไม่เป็นรูปธรรม ไม่มีการลงโทษ หรือไม่ได้มีบทลงโทษจริง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ถึงแม้ระดับความสัมพันธ์จะอยู่ในระดับต่ำ ดังคำกล่าวต่อไปนี้

“...ก่อนจะพูดถึงแรงกดดันต้องพูดถึงมายเซตก่อน ถ้าเรามี Mindset ที่ตั้งใจจะขอแล้ว มันจะไม่ใช่แรงกดดัน แต่มันจะเป็นการส่งเสริมกันอย่างแนบเนียน การสอน การวิจัย การบริการวิชาการ มันถูกผนวกเข้าไปกับการขอตำแหน่งทางวิชาการได้อย่างลงตัว”

“...ส่วนตัวของผมไม่ได้มองว่ามันเป็นการกดดันหรือมีผลกระทบกับด้านอื่น ๆ เพราะผมมีเป้าหมายว่าจะต้องขอให้ได้ ดังนั้น ทุกอย่างก็เลยอำนวยกันพอสมควร คนที่รู้สึกกดดันคือคนที่เขารู้สึกว่าตัวเองโดนเปรียบเทียบ และถูกตัดสินด้วยอะไรบางอย่าง ผมมองว่ามันคือกติกา ถ้าเราไม่ยอมรับกติกานี้ เราก็ไม่ต้องขอก็ได้ หรือถ้ามองว่าตัวเองต้องขอ ก็ต้องมาดูว่าเราจะทำให้ตัวเองทำตามกติกานี้ได้อย่างไร แค่นั้นเอง”

“...การขอตำแหน่งทางวิชาการเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ในการทำงานของการเป็นอาจารย์ โดยเฉพาะอาจารย์ มทส. อยู่ที่ว่าเราจะจัดการอย่างไรให้มันสนุก สอนหนังสือก็สนุก ทำวิจัยก็สนุก ทุกอย่างสนุกหมด”

“...มันไม่ใช่การกดดัน เพราะอย่างการทำวิจัย เขาก็พยายามให้เราเอามาใช้ในการสอนด้วย ดังนั้น เราควรจะเอามาบูรณาการเข้าด้วยกัน ส่วนตัวมองว่าการสอนและการวิจัยเกี่ยวข้องกัน ดังนั้นเลยไม่รู้สึกกดดัน มองว่ามันเสริมกันมากกว่า”

“...ไม่เคยกดดันเลย ทั้งสองอย่างนี้เอื้อกัน แต่มีความจำเป็นมากที่มหาวิทยาลัยจะต้องมีบทบาทในการแก้ไขความไม่รู้ของคณาจารย์ เพื่อที่จะช่วยให้เขาเข้าใจได้”

“...ไม่กดดัน สิ่งสำคัญคือต้องมีจุดยืนว่าอยากขอตำแหน่งหรือเปล่า คนที่เขาอยากเป็นศาสตราจารย์ก็ต้องทำงานเชิงคุณภาพ งานเชิงคุณภาพก็คือต้องทำให้ดีมากกว่าเดิม และผมเห็นด้วยกับการกำหนดเกณฑ์ที่โหด เพราะว่าถ้าคุณพร้อมแสดงว่าคุณเป็นศาสตราจารย์ได้”

“...ไม่กดดัน เรื่องนี้ไม่ได้อยู่ที่ตำแหน่งหรือมหาวิทยาลัย อยู่ที่บุคคล ถ้าเขาเป็นคนคิดมาก ชอบเปรียบเทียบ ยังไงเขาก็คิดมาก ถ้าเขาเป็นคนแบ่งแยกได้เขาก็จะไม่คิด”

โดยสรุป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ปัจจัยที่ส่งผลต่อเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการในตำแหน่งที่สูงขึ้น การจากการสำรวจข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถาม พบความสัมพันธ์ในระดับน้อยในทุกด้าน ยกเว้นด้านปัจจัยส่วนบุคคลและด้านการดำเนินการ ซึ่งมีความสอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของคณาจารย์ทั้งจากระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานมหาวิทยาลัย (บุคลากรสายวิชาการ) ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ดังต่อไปนี้

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากพนักงานมหาวิทยาลัย (บุคลากรสายวิชาการ) ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำนวน 240 คน แบ่งเป็น อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 217 คน (ร้อยละ 90.41)

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 สภาพปัจจัยในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และส่วนที่ 3 สภาพปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ซึ่งพัฒนาแบบสอบถามโดยผ่านการประเมินจากคณะกรรมการวิจัยวิจัยในมุนษย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เลขที่ อว 7421(1)/185

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างโดยการทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลต่อสำนักวิชาต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้ทั้งหมดจำนวน 217 ชุด โดยแยกตามสำนักวิชาได้ดังนี้ สำนักวิชาวิทยาศาสาตร์ 41 ชุด สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม 20 ชุด สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ 77 ชุด สำนักวิชาเทคโนโลยีเกษตร 21 ชุด สำนักวิชาแพทยศาสตร์ 23 ชุด สำนักวิชาทันตแพทยศาสตร์ 9 ชุด สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ 18 ชุด และสำนักวิชาสาธารณสุขศาสตร์ 8 ชุด การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยระบบออนไลน์ผ่าน Google form questionnaire และแบบเผชิญหน้า ด้วยทำแบบสอบถามด้วยตนเอง (self-report)

การวิเคราะห์ผลการวิจัย ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ผลทางสถิติด้วยโปรแกรม IBM SPSS ประกอบไปด้วยการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ สถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s correlation coefficient) และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression analysis)

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods Approach) ประกอบไปด้วย 2 ขั้นตอน คือ การวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบบันทึกข้อมูลเชิงสถิติ ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

บุคคลากรด้านวิชาการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 110 คน (คิดเป็นร้อยละ 50.7) เพศหญิง จำนวน 105 คน (คิดเป็นร้อยละ 48.4) และเพศทางเลือก จำนวน 2 คน (คิดเป็นร้อยละ 0.9) ซึ่งมีอายุระหว่าง 41-50 ปี (คิดเป็นร้อยละ 45.2) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก (คิดเป็นร้อยละ 83.4) มีตำแหน่งทางวิชาการในตำแหน่งอาจารย์มากที่สุด (คิดเป็นร้อยละ 46.5) ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ (คิดเป็นร้อยละ 37.8) ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ (คิดเป็นร้อยละ 15.7) โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานในปัจจุบัน อายุงานในมหาวิทยาลัยและอายุงานในตำแหน่งอาจารย์น้อยกว่า 5 ปี (คิดเป็นร้อยละ 50.2, 34.6 และ52.4 ตามลำดับ) โดยคณาจารย์ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติงานหน้าที่อื่นๆถึงร้อยละ 99.5 ได้แก่ ปฏิบัติงานพัฒนานักศึกษา (คิดเป็นร้อยละ 25.41) ปฏิบัติงานวิจัย (คิดเป็นร้อยละ 25.28) ปฏิบัติงานบริการวิชาการ (คิดเป็นร้อยละ 23.66) ปฏิบัติงานบริหาร (คิดเป็นร้อยละ 10.96) และปฏิบัติงานอื่น ๆ (คิดเป็นร้อยละ 16.69)

ด้านประสบการณ์การเข้าอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ/การจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คณาจารย์ส่วนใหญ่เคยเข้าร่วมการเข้าอบรมสัมมนาการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ (คิดเป็นร้อยละ 80.2) และคณาจารย์ส่วนใหญ่ไม่เคยเข้าอบรมสัมมนาการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ (คิดเป็นร้อยละ 50.2) มีเพียงร้อยละ 49.8 ที่เคยเข้าอบรมสัมมนาการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

ด้านการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ คณาจารย์ส่วนใหญ่มีการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการตามเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด (คิดเป็นร้อยละ 92.6) มีเพียงร้อยละ 7.5 ที่ไม่ได้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการตามเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยคณาจารย์ที่ไม่ประสงค์ขอตำแหน่งทางวิชาการส่วนใหญ่มีเหตุผลที่ไม่เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการตามเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด คือ มีผลงานยังไม่เพียงพอ (คิดเป็นร้อยละ 50) ถัดมาคือ ผลงานยังไม่เป็นตามเกณฑ์ จำนวน 2 คน (คิดเป็นร้อยละ 12.5) เช่นเดียวกับเหตุผลที่ไม่มั่นใจว่าจะเกิดประโยชน์ (คิดเป็นร้อยละ 12.5) รองลงมาคือหน่วยงานหรือหัวหน้างานไม่ได้บังคับ (คิดเป็นร้อยละ 6.25) และไม่มีความประสงค์จะขอกำหนดตำแหน่ง (คิดเป็นร้อยละ 6.25)

ด้านความมั่นใจในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ คณาจารย์ส่วนใหญ่มีความมั่นใจที่จะเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการตามเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด (คิดเป็นร้อยละ 92.6) และมีร้อยละ 46.1 ที่ไม่มีความมั่นใจที่จะขอตำแหน่งทางวิชาการตามเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดย 3 เหตุผลหลักที่คณาจารย์ไม่มั่นใจว่าจะสามารถขอตำแหน่งทางวิชาการตามเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนดได้ เนื่องจากมีภาระงานประจำ และงานด้านอื่นๆ ค่อนข้างเยอะ และไม่มีเวลา ถัดมาคือยังคงมีประสบการณ์หรือผลงานยังไม่เพียงพอ และคาดว่าจะส่งผลงานได้ไม่ทันเวลา และมาตรฐานของเกณฑ์ในการพิจารณาผลงานค่อนข้างสูงมาก คาดว่าผลงานยังไม่ได้ตามเกณฑ์

5.1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจัยในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ด้านปัจจัยส่วนบุคคล และด้านการดำเนินการ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามปัจจัยแต่ละด้าน จะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านปัจจัยส่วนบุคคลในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก นั่นคือ คณาจารย์หรือบุคลากรด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในการทำผลงานทางการสอน และเป็นผู้มีความรู้และทักษะในการทำผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับที่มาก แต่มีการกำหนดแผนหรือกรอบระยะเวลาในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อให้ผลงานทางวิชาการเสร็จตามแผนระยะเวลาที่กำหนดไว้เพียงระดับปานกลางเท่านั้น ในส่วนของปัจจัยด้านการดำเนินการในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก นั่นคือ คณาจารย์หรือบุคลากรด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย รวมไปถึงมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับรูปแบบการเขียนบทความทางวิชาการ การจัดพิมพ์เอกสาร การจัดรูปแบบเอกสาร การอ้างอิง และการเขียนบรรณานุกรม มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการเขียนผลงานทางการสอน มีทักษะในการเรียบเรียงเนื้อหาและการใช้ภาษาในการเขียนเอกสารด้านการสอนและเอกสารผลงานทางวิชาการ และมีความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการเขียน หนังสือหรือตำรา อยู่ในระดับมาก แต่คณาจารย์ไม่ค่อยมีตัวอย่างผลงานทางด้านการสอนและผลงานด้านวิชาการที่ผ่านการประเมินแล้วเพื่อเป็นตัวอย่าง และมีความรู้เกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ๆ เพียงปานกลางเท่านั้น

สภาพปัจจัยด้านกระบวนการในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง นั่นคือ คณาจารย์หรือบุคลากรด้านวิชาการส่วนใหญ่ต้องปฏิบัติหน้าที่อื่นนอกจากงานสอน ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติงาน

บริหาร งานพัฒนานักศึกษา งานบริการวิชาการแก่ชุมชน และงานประกันคุณภาพหลักสูตร ฯลฯ ทำให้ไม่มีเวลาที่จะจัดทำเอกสารทางการสอนและเอกสารผลงานทางวิชาการ และมีภาระงานสอนมากเกินไป ทำให้ไม่มีเวลาที่จะจัดทำเอกสารทางการสอน และเอกสารผลงานทางวิชาการ รวมไปถึงคณาจารย์มีส่วนใหญ่ข้อจำกัดในการเข้าร่วมประชุม การจัดประชุมเพื่อเสนอผลงานวิจัยและผลงานวิชาการให้เป็นที่ยอมรับในแวดวงวิชาการทั้งระดับชาติและนานาชาติ แต่คณาจารย์ส่วนใหญ่ยังคงให้ความสนใจในการอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการทำเอกสารทางการสอนและผลงานทางวิชาการ โดยในด้านของระบบการขอตำแหน่งและกระบวนการต่าง ๆ คณาจารย์ล้วนมีความเข้าใจในการใช้ระบบการขอตำแหน่งทางวิชาการ แม้ว่าสำนักวิชาจะมีการประชุมชี้แจงแก่อาจารย์ทุกท่านให้รับทราบเกี่ยวกับขั้นตอนในการเสนอผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ดังนั้นในส่วนของสภาพปัจจัยด้านกระบวนการ จุดที่เป็นปัญหาคือเรื่องของเวลาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ และเป็นข้อจำกัดในการเข้าร่วมประชุมเพื่อใช้ในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

สภาพปัจจัยด้านหลักเกณฑ์ในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง นั่นคือ คณาจารย์ส่วนใหญ่จะมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ รวมไปถึงหลักเกณฑ์และวิธีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการในแต่ละประเภท และข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ว่าด้วย เงื่อนไขระยะเวลาในการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ แต่มีบางส่วนที่ให้ความคิดเห็นว่ากำหนดระยะเวลาในการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ มีระยะเวลาที่ไม่เหมาะสมทำให้ไม่สามารถยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ทัน

สภาพปัจจัยด้านการเตรียมการในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง นั่นคือ คณาจารย์ส่วนใหญ่เป็นผู้มีความรู้และทักษะในการวางแผนจัดทำผลงานทางการสอน มีความรู้และทักษะในการวางแผนจัดทำผลงานทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก และคณาจารย์ค่อนข้างมีแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวางแผนสำหรับการทำผลงานทางวิชาการ และค่อนข้างมีระบบให้คำแนะนำในการวางแผนจัดทำผลงานทางวิชาการจากผู้เชี่ยวชาญ หรืออาจารย์พี่เลี้ยงอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีเจ้าหน้าที่ระดับสำนักวิชาสามารถให้ข้อมูล และอำนวยความสะดวกในการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้อย่างเหมาะสม

สภาพปัจจัยด้านบรรยากาศในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง นั่นคือ คณาจารย์ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า หน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการทำงานวิจัยที่มีลักษณะเป็นทีม เพื่อบูรณาการการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างอาจารย์ที่มีประสบการณ์และอาจารย์รุ่นใหม่ค่อนข้างน้อย และมี

ความร่วมมือในการแบ่งเบาภาระด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากภาระงาน เช่น งานบริหาร งานประกันคุณภาพ การพัฒนานักศึกษา ฯลฯ อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

สภาพปัจจัยด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง นั่นคือ มหาวิทยาลัยมีหน่วยงานที่มีหน้าที่เฉพาะในการสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และมีการกระตุ้นและส่งเสริมให้อาจารย์ทำผลงานทางวิชาการ แต่มีการจัดกิจกรรมที่ช่วยกระตุ้นให้อาจารย์ทำผลงานทางวิชาการค่อนข้างน้อย โดยมีแหล่งทุนในมหาวิทยาลัยในการสนับสนุนการทำวิจัย และงานสร้างสรรค์ต่าง ๆ แต่มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนด้านงบประมาณในการจัดเตรียมเอกสารเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ และมีการสนับสนุนเจ้าที่หน้าช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เช่น ผู้ช่วยพิมพ์เอกสาร ผู้ช่วยด้านธุรการ อยู่ในระดับที่น้อย

5.1.3 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ด้านสภาพปัจจัยในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการต่อการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ผลการวิเคราะห์พบว่า มีเพียง 3 สภาพปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี นั่นคือ 1) สภาพปัจจัยด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี 2) สภาพปัจจัยด้านการดำเนินการมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี นั่นหมายถึง หากคณาจารย์ได้รับองค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ อาทิ องค์ความรู้เกี่ยวกับวิธีการเขียนผลงานทางการสอน องค์ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการเขียนบทความทางวิชาการ องค์ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการเขียนหนังสือหรือตำรา องค์ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย และองค์ความรู้อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมและเพิ่มทักษะในการจัดทำผลงานทางวิชาการให้แก่คณาจารย์ จะสามารถทำให้มีแนวโน้มการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ที่เพิ่มมากขึ้น และ 3) สภาพปัจจัยด้านหลักเกณฑ์มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี นั่นหมายถึง หากทางมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีมีข้อกำหนด กฎเกณฑ์ และข้อบังคับมหาวิทยาลัย ที่เกี่ยวข้องกับการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการที่ชัดเจน และเป็นแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนมากขึ้น จะสามารถทำให้มีแนวโน้มการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ที่เพิ่มมากขึ้น

ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณดังกล่าวข้างต้นสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ในหลายประเด็น ดังนี้

1) แนวความคิดที่ถูกกล่าวถึงและให้ความสำคัญ คือ <u>ปัจจัยสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยที่เอื้อต่อการเสนอขอตำแหน่ง</u>ทางวิชาการของบุคลากรทางวิชาการ

1.1) นโยบายและกฎเกณฑ์การเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการที่ชัดเจนของมหาวิทยาลัย ควรต้องมีเพียงพอที่จะตอบสนองเหตุผลและความต้องการของบุคลากรทางวิชาการได้ รวมไปถึงควรให้ความสำคัญกับแนวทางนโยบายและกฎเกณฑ์ที่ใช้ในการกระตุ้นอย่างจริงจัง ซึ่งแรงจูงใจที่สำคัญที่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อมูลตรงกันนั้นคือ ความก้าวหน้า แนวทางการต่อยอดผลงานในอนาคต การนำผลงานทางวิชาการมานับเป็นภาระงานของบุคลากรทางการศึกษาได้ และค่าตอบแทน

1.2) บุคลากรที่สนับสนุนข้อมูลและการบริการด้านการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรทางวิชาการของมหาวิทยาลัย เป็นปัจจัยเอื้อที่สำคัญต่อการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ

2) การแบ่งเวลาในการจัดทำประมวลสาระรายวิชา การวิจัย และการสอน

3) ความสำคัญและความจำเป็นในการขอตำแหน่งทางวิชาการ

4) ด้านนโยบายของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เรื่องการขอตำแหน่งทางวิชาการมีส่วนเอื้อหรือส่วนยับยั้งต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

5) ปัจจัยหรือสิ่งอำนวยความสะดวก บรรยากาศในการส่งเสริมการขอตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

6) การขอตำแหน่งทางวิชาการเป็นการสร้างแรงกดดันต่อการสอนและการวิจัย

5.1.4 การวิจัยเชิงคุณภาพ

5.1.4.1 ภาพรวมของการวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการวิจัยเพื่อช่วยอธิบายผลการศึกษาในประเด็นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี รวมไปถึงประเด็นเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งการวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยทำการศึกษาโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัย คือ บุคลากรสายวิชาการ ซึ่งเป็นผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการในระดับศาสตราจารย์ จำนวน 7 ท่าน และรองศาสตราจารย์ จำนวน 2 ท่าน รวมทั้งสิ้น 9 ท่าน และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลใช้รูปแบบการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการจัดหมวดหมู่ของคำตอบและความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

5.1.4.2 สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการวิจัยเพื่อช่วยอธิบายผลการศึกษาในประเด็นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี รวมไปถึงประเด็นเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งการวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยทำการศึกษาโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)

5.1.4.2.1 แนวความคิดเห็นเกี่ยวกับการขอตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยที่เอื้อต่อการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ ถูกกล่าวถึงกันมากที่สุดเมื่ออธิบายถึงแนวความคิดเกี่ยวกับการขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยคณาจารย์ส่วนใหญ่ต่างให้ความสำคัญอยู่ 2 ปัจจัย ประกอบไปด้วย 1) ปัจจัยสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยด้านนโยบายและกฎเกณฑ์การเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการที่ชัดเจน รวมไปถึงการให้ความสำคัญกับแนวทางนโยบายและกฎเกณฑ์ที่ใช้ในการกระตุ้นอย่างจริงจัง ผนวกรวมกับด้านแรงจูงใจ เป็นอีกหนึ่งด้านที่คณาจารย์มีความคิดเห็นตรงกันว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ แรงจูงใจที่มีผลต่อการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ ได้แก่ ความก้าวหน้าทางสายอาชีพ แนวทางการต่อยอดผลงานในอนาคต การนำผลงานทางวิชาการมานับเป็นภาระงานของบุคลากรทางการศึกษาได้ และเรื่องของค่าตอบแทน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยด้านนโยบายที่ควรให้ความสำคัญ เพราะจะสามารถช่วยกระตุ้นให้เกิดความต้องการในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการได้มากขึ้น 2) ปัจจัยด้านบุคลากรที่สนับสนุนข้อมูลและบริการด้านการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ คณาจารย์ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าบุคลากรด้านการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการเป็นปัจจัยเอื้อที่สำคัญต่อการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และในปัจจุบันยังคงมีจำนวนน้อย

5.1.4.2.2 การแบ่งเวลาในการจัดทำประมวลสาระรายวิชา การวิจัย และการสอน

ประเด็นเกี่ยวกับมุมมองด้านการแบ่งเวลา คณาจารย์ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่า ประเด็นในเรื่องของการแบ่งเวลาจะขึ้นอยู่กับเรื่องของวิธีคิดส่วนบุคคล เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันไป อาทิ ภาระครอบครัว ปัญหาชีวิต ภาระการสอน และประสบการณ์ ซึ่งล้วนส่งผลทำให้สัดส่วนของการจัดสรรเวลาของแต่ละบุคคลจึงแตกต่างกัน แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดของการแบ่งเวลา นั่นคือ ควรมีการตั้งเป้าและการวางแผน นับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด

5.1.4.2.3 ความสำคัญและความจำเป็นในการขอตำแหน่งทางวิชาการ

ประเด็นความสำคัญและความจำเป็นในการขอตำแหน่งทางวิชาการ คณาจารย์ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่า การขอตำแหน่งทางวิชาการมีความสำคัญอย่างมาก โดยเฉพาะในมุมมองเรื่องความก้าวหน้าของของวิชาชีพ การมีบทบาทในทางวิชาชีพที่มากขึ้น และยังเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญด้านความสำเร็จส่วนบุคคล นั่นคือ ความสำเร็จและความน่าเชื่อถือในการเป็นอาจารย์ รวมไปถึงการเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร หรือมหาวิทยาลัย เช่นกัน

5.1.4.2.4 นโยบายของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เรื่องการขอตำแหน่งทางวิชาการมีส่วนเอื้อหรือส่วนยับยั้งต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

ประเด็นด้านนโยบายของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี คณาจารย์ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีค่อนข้างมีการส่งเสริมต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการอย่างมาก โดยมีนโยบายที่เอื้อและสนับสนุนต่อการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ และมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุน เช่น ห้องสมุด สถาบันวิจัยและพัฒนา บุคลากร ผู้ช่วยวิจัย แต่หากมองเรื่องของนโยบายหรือกฎเกณฑ์ยังคงมีบางประการที่ยังไม่เป็นรูปธรรม และไม่มีความชัดเจน รวมไปถึงปัจจัยด้านบุคลากรที่เป็นหนึ่งในปัจจัยเอื้อสำคัญในการช่วยเหลือบุคลากรทางวิชาการ ซึ่งในปัจจุบันควรให้ความสำคัญกับจำนวนทรัพยากรและบุคลากรส่วนกลางที่ช่วยส่งเสริมและดำเนินการในด้านการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ การประสานงาน และการอัพเดตข่าวสารต่าง ๆ ให้มากขึ้น

5.1.4.2.5 ปัจจัยหรือสิ่งอำนวยความสะดวก บรรยากาศในการส่งเสริมการขอตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยหรือสิ่งอำนวยความสะดวก บรรยากาศในการส่งเสริมการขอตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี คณาจารย์ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นตรงกันว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีมีปัจจัยและสิ่งอำนวยความสะดวก รวมไปถึงมีสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยที่เอื้อต่อการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรทางวิชาการ ไม่ว่าจะวัฒนธรรมในการทำวิจัยของอาจารย์ ความพร้อมของศูนย์เครื่องมือ และเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ มีฐานข้อมูลที่สำคัญ มีหน่วยงานที่คอยสนับสนุนและส่งเสริมด้านการวิจัยและพัฒนา มีทีมที่ดี ทั้งในส่วนของบุคลากรที่ช่วยเหลือประสานงาน และทีมผู้ช่วยวิจัย อาทิ นักศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ในส่วนของปัจจัยยับยั้งมีเพียงคณาจารย์บางรายระบุว่า ภาระการสอน เป็นสิ่งที่ไม่เอื้อต่อการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ

5.1.4.2.6 การขอตำแหน่งทางวิชาการเป็นการสร้างแรงกดดันต่อการสอนและการวิจัย

ประเด็นเกี่ยวกับการขอตำแหน่งทางวิชาการเป็นการสร้างแรงกดดันต่อการสอนและการวิจัย คณาจารย์ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นตรงกันว่า การขอตำแหน่งทางวิชาการไม่ได้เป็นการสร้างแรงกดดันต่อการสอนและการวิจัย เนื่องจากการขอตำแหน่งทางวิชาการมีความสัมพันธ์และส่งเสริมกันกับการสอนและการวิจัย แต่จะขึ้นอยู่กับวิธีคิดของแต่ละบุคคล รวมไปถึงกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคนโลยีสุรนารี ยังนับว่าไม่ใช่ประเด็นที่สร้างแรงกดดันเช่นกัน เนื่องจากกฎเกณฑ์ได้ถูกเทียบเคียงจากเกณฑ์กลางของ ก.พ.อ. ซึ่งเป็นเพียงกติกาที่ต้องปฏิบัติตาม หากมีความต้องการที่จะเสนอขอตำแหน่ง และในส่วนของกฎเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยยังไม่ได้เป็นการสร้างแรงกดดันเช่นกัน เนื่องจากกฎเกณฑ์ที่ถูกวางไว้เป็นเพียงกฎเกณฑ์ที่ไม่เป็นรูปธรรม ไม่มีการลงโทษ หรือไม่ได้มีบทลงโทษจริง จึงไม่ส่งผลกระทบหรือเป็นแรงกดดันในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

5.2.1 ปัจจัยด้านเวลาเฉลี่ยของการยื่นเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการสู่ความก้าวหน้าในแต่ละระดับของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีมีความล่าช้าและคงที่ในบางระดับ เห็นได้จากสถิติงานสารสนเทศ ส่วนทรัพยากรบุคคลปี 2558-2562 ซึ่งมีผู้ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการรวมทุกระดับ จำนวน 153 คน ผ่านการได้รับตำแหน่งทางวิชาการ 138 คน (ร้อยละ 90.20) และไม่ผ่าน จำนวน 15 คน (ร้อยละ 9.80) โดยอาจารย์ที่มีคุณสมบัติครบเวลาปฏิบัติงาน จำนวน 160 คน ยังไม่ทำการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ จากคณาจารย์ทั้งหมด 227 คน (ร้อยละ 70 ของคณาจารย์ทั้งหมด) ซึ่งเป็นผู้มีเวลาปฏิบัติงานครบสูงสุดที่ 26 ปี 9 เดือน ที่ยังไม่เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการในตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ในส่วนของผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 15 คน เป็นผู้มีเวลาปฏิบัติงานครบตามเกณฑ์ที่จะยื่นขอตำแหน่งรองศาตราจารย์ จำนวน 165 คน (ร้อยละ 70 ของผู้ช่วยศาสตราจารย์ทั้งหมด) โดยเป็นผู้ที่ครองตำแหน่งสูงสุดที่ 23 ปี 7 เดือน ที่ยังไม่เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการในตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ ถัดมาในส่วนของรองศาสตราจารย์ จำนวน 67 คน เป็นผู้มีเวลาปฏิบัติงานครบตามเกณฑ์ที่จะยื่นขอตำแหน่งศาตราจารย์ จำนวน 74 คน (ร้อยละ 90.54 ของรองศาสตราจารย์ทั้งหมด) โดยเป็นผู้ที่ครองตำแหน่งสูงสุดที่ 18 ปี 3 เดือน ที่ยังไม่เสนอขอตำแหน่งศาสตราจารย์

ระยะเวลาเฉลี่ยในการดำเนินการขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จะอยู่ที่ 9 เดือน ในขณะที่ระยะเวลาเฉลี่ยในการดำเนินการของตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จะอยู่ที่ 10 เดือน และระยะเวลาเฉลี่ยในการดำเนินการขอตำแหน่งศาสตราจารย์ จะอยู่ที่ 16 เดือน ตามลำดับ

5.2.2 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ระดับความสำคัญของสภาพปัจจัยโดยรวมในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี อยู่ที่ระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทัดศรี ชัยเมคา (2562) ซึ่งได้ทำการศึกษาปัญหาในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ สังกัดคณะวิจิตรศิลป์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จากการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล (Mean = 3.71 S.D. = 0.649) เป็นปัจจัยที่คณาจารย์ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก นั่นคือ บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในการทำผลงานทางการสอน ผลงานทางวิชาการ แต่ประเด็นปัญหาคือ คณาจารย์ส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีการกำหนดแผนหรือกรอบระยะเวลาในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อให้ผลงานทางวิชาการเสร็จตามแผนระยะเวลาที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นประเด็นปัญหาที่สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ที่กล่าวไว้ว่า “สิ่งที่สำคัญที่สุดของการแบ่งเวลาเพื่อเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ นั่นคือ การตั้งเป้าและการวางแผน” เช่นเดียวกับปัจจัยด้านการดำเนินการ (Mean = 3.49 S.D. = 0.635) เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่บุคลากรสายวิชาการให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก นั่นคือ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการในหลากหลายรูปแบบ แต่ประเด็นที่ยังคงเป็นปัญหานั่นคือ ความต้องการตัวอย่างผลงานทางด้านการสอนและผลงานด้านวิชาการที่ผ่านการประเมินเพื่อนำมาเป็นตัวอย่าง ในปัจจุบันยังคงมีจำนวนที่น้อย ในขณะที่ปัจจัยด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านกระบวนการ ด้านหลักเกณฑ์ ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ด้านการเตรียมการ และด้านบรรยากาศ เป็นปัจจัยที่มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยแยกตามปัจจัย ได้ดังนี้

1) ปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไปของคณาจารย์) มี 3 ปัจจัยย่อยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ นั่นคือ (1) อายุงานในมหาวิทยาลัย (r = .487, p = .001) (2) อายุของบุคลากรสายวิชาการ (r = .456, p =.001) และ (3) อายุงานในตำแหน่งอาจารย์ (r = .369, p = .001) นั่นคือ เมื่อบุคลากรสายวิชาการมีอายุที่เพิ่มมากขึ้น หรือมีอายุงานในมหาวิทยาลัย และอายุงานในตำแหน่งอาจารย์ที่เพิ่มขึ้น จะส่งผลทำให้เกิดการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์เพิ่มมากขึ้น ดังนั้น เมื่อระยะเวลาที่เพิ่มขึ้น จะทำให้บุคลากรสายวิชาการจะมีประสบการณ์การสอนและการวิจัยที่เพิ่มมากขึ้น มีผลงานทางวิชาการที่เสร็จสมบูรณ์มากขึ้น หรือด้วยแรงกดดันจากกฎเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยที่เป็นข้อบังคับด้านระยะเวลา อาจส่งผลทำให้บุคลากรสายวิชาการจำเป็นต้องเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการในช่วงเวลานั้น ๆ จึงสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการเสนอขอ

กำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ซึ่งยังไม่ถูกกล่าวถึงในผลการวิจัยอื่น ๆ ที่ศึกษาเกี่ยวกับประเด็นการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ

2) สภาพปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ($r = .628$, $p = .01$) ซึ่งคณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีองค์ความรู้ในการทำผลงานทางการสอน และเป็นผู้มีทักษะในการทำผลงานทางวิชาการ มีเพียงประเด็นเกี่ยวกับการกำหนดแผนหรือกรอบระยะเวลาในการทำผลงานทางวิชาการเท่านั้นที่เป็นประเด็นปัญหาในด้านปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

3) สภาพปัจจัยด้านการดำเนินการ มีความสัมพันธ์ต่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ($r = .188$, $p = .001$) โดยในภาพรวมมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก ซึ่งคณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีองค์ความรู้และทักษะเกี่ยวกับกระบวนการการดำเนินการเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับมาก จึงนับว่าไม่เป็นประเด็นปัญหาที่มีผลกระทบต่อการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ จะมีบางประเด็นเท่านั้นที่ควรให้ความสำคัญมากขึ้นเพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยด้านการดำเนินการให้แก่คณาจารย์ และเป็นประเด็นที่ยังขาดหายไป นั่นคือ การขาดองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ๆ เช่น การจัดทำบทวิเคราะห์ที่อธิบายและชี้ให้เห็นว่างานดังกล่าวทำให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือแสดงให้เห็นคุณค่าของผลงาน การขาดองค์ความรู้เกี่ยวกับวิธีการจัดทำเอกสารประกอบผลงานทางวิชาการรับใช้สังคม มีการจัดอบรมแนวทางในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ โดยมีบุคลากรส่วนทรัพยากรบุคคลให้คำปรึกษา และการขาดตัวอย่างผลงานทางด้านการสอนและผลงานด้านวิชาการที่ผ่านการประเมินเพื่อนำมาใช้เป็นตัวอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทัดศรี ชัยเมคา (2562) ที่พบว่า ปัจจัยด้านการดำเนินการในภาพรวมมีปัญหาในระดับต่ำ แต่แตกต่างกันในแง่ของประเด็นปัญหาในด้านการดำเนินการ

4) สภาพปัจจัยด้านกระบวนการ มีความสัมพันธ์ต่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ($r = .200$, $p = .001$) โดยในภาพรวมมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีประเด็นปัญหาในด้านกระบวนการที่มีผลต่อการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ คือ 1) ภาระงานสอนและการปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ นอกจากงานสอนที่มากเกินไป ทำให้คณาจารย์ไม่มีเวลาที่จะจัดทำเอกสารทางการสอน และเอกสารผลงานทางวิชาการ และ 2) การประชุมชี้แจงแก่คณาจารย์เกี่ยวกับขั้นตอนในการเสนอผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการยังไม่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทัดศรี ชัยเมคา (2562) ที่พบว่า ภาระงานการสอน ประสบการณ์ เป็นประเด็นปัญหาและอุปสรรคในการทำผลงานวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

5) สภาพปัจจัยด้านหลักเกณฑ์มีความสัมพันธ์ต่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (r = .180, p = .001) โดยในภาพรวมมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งคณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีส่วนใหญ่มีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ไม่ว่าจะเป็น หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ หลักเกณฑ์และวิธีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการในแต่ละประเภท และเงื่อนไขระยะเวลาในการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ มีเพียงประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดระยะเวลาในการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ เท่านั้นที่มีคณาจารย์ให้ความคิดเห็นว่ามีระยะเวลาที่ไม่เหมาะสมทำให้ไม่สามารถยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ทัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทัดศรี ชัยเมคา (2562) ที่พบว่าปัจจัยด้านหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับการกำหนดระยะเวลาในการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งความแตกต่างของผลการวิจัยอาจขึ้นอยู่กับข้อบังคับ และกฎเกณฑ์ของแต่ละมหาวิทยาลัยที่แตกต่างกัน

6) สภาพปัจจัยด้านการเตรียมการ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีค่าเฉลี่ยที่ 2.95 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.55 โดยในภาพรวมมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งคณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีส่วนใหญ่ค่อนข้างมีความพร้อมเกี่ยวกับการวางแผนเพื่อจัดทำผลงานทาวิชาการและงานสอน แต่จะมีเพียงประเด็นเกี่ยวกับระบบให้คำแนะนำในการวางแผนจัดทำผลงานทางวิชาการจากผู้เชี่ยวชาญ หรืออาจารย์พี่เลี้ยง และการพิจารณาผลงานทางวิชาการโดยกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก มีระยะเวลาที่ไม่ชัดเจน ที่ยังคงเป็นประเด็นปัญหาเกี่ยวกับด้านการเตรียมการ ซึ่งจากการสัมภาษณ์คณาจารย์ส่วนใหญ่ยังให้ความเห็นในประเด็นบุคลากรที่สนับสนุนด้านการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการไว้ด้วยว่า บุคลากรคือปัจจัยที่เอื้อและสนับสนุนที่สำคัญ แต่ในปัจจุบันยังคงมีไม่เพียงพอ จากการวิเคราะห์ในเชิงลึกของประเด็นคำถาม พบว่า ประเด็นคำถามในเรื่องเจ้าหน้าที่ระดับสำนักวิชาไม่สามารถให้ข้อมูล และอำนวยความสะดวกในการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้เท่าที่ควร มีค่าเฉลี่ย 2.41 ที่ถือได้ว่าต่ำที่สุดในทุกประเด็นคำถาม ดังนั้น การพัฒนาให้เจ้าหน้าที่ระดับสำนักวิชามีความสามารถในการให้ข้อมูล และอำนวยความสะดวกในการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ จะสามารถพัฒนาการเตรียมการการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์เพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทัดศรี ชัยเมคา (2562) ที่พบว่า ประเด็นที่เป็นปัญหาในด้านการเตรียมการและการวางแผน คือ การไม่มีระบบให้คำแนะนำในการวางแผนเพื่อจัดทำผลงานทางวิชาการจากผู้เชี่ยวชาญ หรืออาจารย์พี่เลี้ยง นั่นเอง

7) สภาพปัจจัยด้านบรรยากาศ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยในภาพรวมมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่เป็นปัญหาต่อการเสนอขอตำแหน่งวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี คือ การขาดระบบพี่เลี้ยงในการให้คำแนะนำในการจัดทำผลงานทางวิชาการที่มีค่าเฉลี่ย 2.50 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.13 จากประเด็นคำถามนี้พบว่า ระบบพี่เลี้ยงจะสามารถช่วยให้เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีและเป็นการกระตุ้นให้คณาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้น และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มากกว่า 1 นั้น ในกลุ่มคณาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามยังมีความคิดเห็นแตกต่างกันในประเด็นคำถามนี้ ประเด็นคำถามในเรื่องของข้อจำกัดในการเข้าร่วมประชุม การจัดประชุมเพื่อเสนอผลงานวิจัยและผลงานวิชาการให้เป็นที่ยอมรับในแวดวงวิชาการทั้งระดับชาติและนานาชาติมีค่าเฉลี่ย 2.61 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.17 จากประเด็นคำถามนี้พบว่า การเข้าร่วมประชุมวิชาการทั้งระดับชาติและนานาชาติจะสามารถช่วยให้เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีและเป็นการกระตุ้นให้คณาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้น และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มากกว่า 1 นั้น ในกลุ่มคณาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามยังมีความคิดเห็นแตกต่างกันในประเด็นคำถามนี้ ถัดมาคือ การขาดการทำงานเป็นทีมของคณาจารย์ เพื่อบูรณาการการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างอาจารย์ที่มีประสบการณ์และอาจารย์รุ่นใหม่ ที่มีค่าเฉลี่ย 2.84 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.24 จากประเด็นคำถามนี้ พบว่า การทำงานเป็นทีมและการบูรณาการการทำงานของคณาจารย์ จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มากกว่า 1 นั้น ในกลุ่มคณาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามยังมีความคิดเห็นแตกต่างกันในประเด็นคำถามนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทัดศรี ชัยเมคา (2562) ที่พบว่า ประเด็นที่เป็นปัญหาด้านบรรยากาศที่ส่งเสริมการจัดทำผลงานทางวิชาการนั่นคือ อาจารย์ขาดการทำวิจัยที่เป็นลักษณะทีมเพื่อการบูรณาการเรียนรู้ร่วมกัน และขาดระบบพี่เลี้ยงในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการเพื่อการเสนอขอตำแหน่ง

8) สภาพปัจจัยด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยในภาพรวมมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง จากการเก็บข้อมูลและการสัมภาษณ์พบว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้คณาจารย์จัดทำผลงานเพื่อยื่นเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยมีปัจจัยสนับสนุนในหลาย ๆ ด้าน แต่ยังคงมีบางประเด็นที่ยังคงเป็นข้อจำกัดหรือปัญหาต่อการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ คือ มหาวิทยาลัยยังขาดการสนับสนุนเจ้าหน้าที่ช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เช่น ผู้ช่วยพิมพ์เอกสาร ผู้ช่วยด้านธุรการ และมหาวิทยาลัยยังขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณในการจัดเตรียมเอกสารเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทัดศรี ชัยเมคา (2562) ที่พบว่า ประเด็นเกี่ยวกับการสนับสนุน

เจ้าหน้าที่ช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ และการสนับสนุนด้านงบประมาณในการจัดเตรียมเอกสาร

ดังนั้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีเพียง 4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ นั่นคือ 1) สภาพปัจจัยส่วนบุคคล 2) สภาพปัจจัยด้านกระบวนการ 3) สภาพปัจจัยด้านการดำเนินการ และ 4) สภาพปัจจัยด้านหลักเกณฑ์ ซึ่งสามารถสรุปประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่มีผลกระทบต่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้ดังนี้

(1) คณาจารย์ส่วนใหญ่ยังขาดการกำหนดแผนหรือกรอบระยะเวลาในการทำผลงานทางวิชาการ

(2) การขาดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ การจัดทำบทวิเคราะห์ที่อธิบายและชี้ให้เห็นว่างานดังกล่าวทำให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือแสดงให้เห็นคุณค่าของผลงาน

(3) การขาดตัวอย่างผลงานทางด้านการสอนและผลงานด้านวิชาการที่ผ่านการประเมินเพื่อนำมาใช้เป็นแบบอย่าง

(4) คณาจารย์มีภาระงานสอนและการปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ นอกจากงานสอนที่มากเกินไป

(5) การประชุมชี้แจงแก่คณาจารย์เกี่ยวกับขั้นตอนในการเสนอผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการยังไม่ชัดเจน

(6) การกำหนดระยะเวลาในการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ มีระยะเวลาที่ไม่เหมาะสมทำให้ไม่สามารถยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ทัน

(7) มหาวิทยาลัยยังขาดการสนับสนุนเจ้าหน้าที่ช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ การขาดระบบพี่เลี้ยงในการให้คำแนะนำในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

(8) การพิจารณาผลงานทางวิชาการโดยกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก มีระยะเวลาที่ไม่ชัดเจน

(9) การขาดการทำงานเป็นทีมของคณาจารย์ เพื่อบูรณาการการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างอาจารย์ที่มีประสบการณ์และอาจารย์รุ่นใหม่

5.2.3 แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการในระดับที่สูงขึ้น

แนวทางทางการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการในระดับที่สูงขึ้น ควรใช้การกระตุ้นควบคู่กับการสร้างแรงจูงใจ นั่นคือ

1) การกระตุ้นด้วยนโยบายและกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการขอเสนอตำแหน่งทางวิชาการที่มีความชัดเจน และมีบทลงโทษที่ชัดเจน โดยเฉพาะนโยบายเกี่ยวกับภาระงานของคณาจารย์ ภาระงานสอนและการปฏิบัติอื่น ๆ นอกเหนือจากงานสอน

2) การสร้างแรงจูงใจเพื่อเป็นการผลักดัน ควรเริ่มต้นจากการรับรู้และสร้างความเข้าใจ เพื่อปรับวิธีคิดเกี่ยวกับวิธีการทำผลงานวิชาการเพื่อเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการให้กับคณาจารย์ เพื่อเป็นการสร้างวัฒนธรรมที่ชัดเจน มีการประกาศหรือโปรโมทให้ผู้อื่นรับรู้ มีการจัดตั้งศูนย์วิจัยที่เหมาะสมกับผู้เชี่ยวชาญหรือศาสตราจารย์แต่ละสาขาหรือความเชี่ยวชาญ การจัดอบรมหรือสัมมนาจากผู้เชี่ยวชาญในแต่ละรูปแบบของผลงานทางวิชาการ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) มหาวิทยาลัยควรมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และควรมีนโยบายเกี่ยวกับการจัดสรรภาระงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับระดับตำแหน่งทางวิชาการ และนโยบายการบริหารงานของมหาวิทยาลัย เพื่อลดปัญหาหรือข้อจำกัดด้านเวลาของคณาจารย์

2) มหาวิทยาลัยควรสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมทางวิชาการให้มากขึ้น เช่น การจัดประชุม เสวนาเกี่ยวกับการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการและการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการระหว่างคณาจารย์ หรือผู้เชี่ยวชาญภายนอก เพื่อเป็นการสร้างการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการให้แก่คณาจารย์ให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น และให้ความสำคัญกับการให้ทุนสนับสนุนหรือจัดหาแหล่งเงินทุนเพื่อการส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการของคณาจารย์

3) มหาวิทยาลัยจัดตั้งโครงการหรือหน่วยงานที่ให้คำปรึกษา โดยมีบุคลากรหรือพี่เลี้ยงที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย มาเป็นที่ปรึกษาในการทำวิจัยหรือผลงานวิชาการอื่น ๆ แก่คณาจารย์รุ่นใหม่ หรือคณาจารย์ที่ประสงค์จะยื่นเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้น ตั้งแต่กระบวนการเตรียมการ การศึกษาระเบียบหลักเกณฑ์ การวางแผนการดำเนินการ ตลอดจนให้คำแนะนำกระบวนการและข้อมูลเกี่ยวกับการขอตำแหน่งทางวิชาการในแต่ละระดับ

4) มหาวิทยาลัยควรมีหน่วยงานกลางและบุคลากรเฉพาะทางให้ชัดเจน ที่ทำหน้าที่เฉพาะในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ที่เพียงพอ ไม่ว่าจะเป็นการให้ข้อมูล การติดต่อประสานงาน งานเอกสาร และการให้คำแนะนำ เป็นต้น

5) มหาวิทยาลัยควรจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ เงื่อนไข กรอบเวลา หรือ Road Map เกี่ยวกับการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการให้มีความชัดเจน เพื่อใช้เป็นแนวทางและใช้ในการติดตามความก้าวหน้าของคณาจารย์แต่ละบุคคล

6) มหาวิทยาลัยควรเพิ่มช่องทางการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการจากภาระงานบริการวิชาการหรือช่องทางอื่น ๆ จากภารกิจของบุคลากรสายวิชาการ

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

1) ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ที่ไม่ขอตำแหน่งทางวิชาการตามระยะเวลาที่กำหนด หรือคณาจารย์ที่ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการสนับสนุนและส่งเสริมที่ตรงกลุ่มเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

2) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์แต่ละสาขาวิชา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการพัฒนาและส่งเสริมตามกลุ่มเป้าหมายหรือความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกันออกไป

3) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการสนับสนุนแรงบันดาลใจของบุคลากรสายวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

รายการอ้างอิง

กฤษฎา วัฒนศักดิ์. (มปป.) ปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อเจตคติและความมุ่งมั่นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน. กรุงเทพฯ: *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 365*-379.

การจัดอันดับในด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย (world Ranking) โดย Times Higher Education ปี ค.ศ. 2020. (2562) สืบค้นจาก https://www.Timeshighereducation.com/world-university-rankings/2020/subjectranking/engineering-and IT#/page/0/length/25/sort_by/rank/sort_order/asc/cols/stats

จันทนันท์ จารุโณปถัมภ์ และสัญญา เคณาภูมิ. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลาการสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. *วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์,* ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 (กค.-ธค.2558), 208-237.

ทัดศรี ชัยเมคา. (2562). การศึกษาปัญหาในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ สังกัดคณะวิจิตรศิลป์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เอกสารประชุมวิชาการวิจัยระดับชาติสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา ครั้งที่ 11 “ ทองกวาววิชาการ 62”วันที่ 20-21 มิถุนายน 2562 ณ สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. หน้า 255-265

ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane’, 1973). *การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร* (Taro Yamane’, 1973 : 727-728)

ภาคภูมิ ทะนุดี, จุไรรัตน์ จุลจักรวัฒน์ และสนิท สัตโยภาส (มปป.) *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.* 51-62.

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. (2533). *พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ. 2533. นครราชสีมา*: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. (2554). *ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง พ.ศ. 2554*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. (2558). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการนี้เรียกว่า “เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2558”*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. (2559). *ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วย บริหารงานบุคคล พ.ศ. 2559. นครราชสีมา*: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. (2560). *ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง พ.ศ. 256*0 (ฉบับที่ 3). นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. (2561). *แผนพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ. 2561-2564. นครราชสีมา*: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. (2562). *การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ สถิติจากงานสารสนเทศ ส่วนทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2562*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. (2562). *งานประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ. 2562*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

ยุทธ ไกยวรรณ (2557). การวิเคราะห์สถิติหลายตัวแปรสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพฯ.สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศุรดา ชัยสุวรรณ (2550). ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน. *วารสารศึกษาศาสตร์* ปีที่ 18 ฉ.2 (พฤศจิกายน 2549-มีนาคม 2550), 85-98.

Baruch, Y. (1999). Response rates in academic studies-a comparative analysis. *Human Relations*. 421-434.

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ขวัญกมล ดอนขวา รองศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพัฒน์ เป็นตามวา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาอนามัยสิ่งแวดล้อม สำนักวิชาสาธารณสุขศาสตร์
3. อาจารย์ ดร.ธนกมณ ลีศรี อาจารย์สาขาวิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

AF/12-08/02.0

Human Research Ethics Committee Suranaree University of Technology	**ข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย (Information Sheet for Research Participant)**

สำหรับโครงการวิจัยทางสังคมศาสตร์ที่ใช้แบบสอบถามตอบด้วยตนเอง

เรียน.....(อาสาสมัคร).....

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นางสาวศรีวิสา ตลับทอง กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง "**ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี**" โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปศึกษาปัจจัยด้านเวลาเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยของการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้น ของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี สำหรับประโยชน์ที่คาดว่าอาสาสมัครจะได้รับจากการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้คือ ได้แนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการ ในการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ นำสู่การพัฒนาเชิงนโยบายของหน่วยงาน อีกทั้งได้แนวทางในการพัฒนาฐานข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ ของบุคลากรสายวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาดังกล่าว โดยขอให้ท่านตอบตามความเป็นจริง เพราะคำตอบของท่านมีความสำคัญต่อการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นอย่างยิ่ง ข้าพเจ้าขอรับรองว่าจะเก็บรักษาข้อมูลในการตอบแบบสอบถามของท่านไว้เป็นความลับ และผลการวิจัยจะนำเสนอในลักษณะภาพรวม ไม่ระบุชื่อ/ ข้อมูลส่วนตัวของท่าน จึงไม่เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด

ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ หากท่านมีข้อสงสัยเกี่ยวกับงานวิจัย โปรดติดต่อได้ที่นางสาวศรีวิสา ตลับทอง **ส่วนทรัพยากรบุคคล เบอร์โทรศัพท์ 044-224063 หรือ 063-626-9958 หากท่านมีปัญหาสงสัยเกี่ยวกับสิทธิของท่านขณะเข้าร่วมการวิจัยนี้ ต้องการทราบข้อมูลเพิ่มเติม โปรดสอบถามได้ที่** "สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โทร. 044--224757

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

.....

(นางสาวศรีวิสา ตลับทอง)

ผ่านการพิจารณาจาก
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี แล้ว

AF/12-08/02.0

Human Research Ethics Committee Suranaree University of Technology	ข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย (Information Sheet for Research Participant)

สำหรับโครงการวิจัยทางสังคมศาสตร์ที่ใช้แบบสอบถามตอบด้วยตนเอง

เรียน.....(อาสาสมัคร).....

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นางสาวศรีวิสา ตลับทอง กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง "**ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี**" โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปศึกษาปัจจัยด้านเวลาเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยของการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้น ของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี สำหรับประโยชน์ที่คาดว่าอาสาสมัครจะได้รับจากการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้คือ ได้แนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการ ในการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ นำสู่การพัฒนาเชิงนโยบายของหน่วยงาน อีกทั้งได้แนวทางในการพัฒนาฐานข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ ของบุคลากรสายวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาดังกล่าว โดยขอให้ท่านตอบตามความเป็นจริง เพราะคำตอบของท่านมีความสำคัญต่อการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นอย่างยิ่ง ข้าพเจ้าขอรับรองว่าจะเก็บรักษาข้อมูลในการตอบแบบสอบถามของท่านไว้เป็นความลับ และผลการวิจัยจะนำเสนอในลักษณะภาพรวม ไม่ระบุชื่อ/ ข้อมูลส่วนตัวของท่าน จึงไม่เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด

ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ หากท่านมีข้อสงสัยเกี่ยวกับงานวิจัย โปรดติดต่อได้ที่นางสาวศรีวิสา ตลับทอง **ส่วนทรัพยากรบุคคล เบอร์โทรศัพท์ 044-224063 หรือ 063-626-9958 หากท่านมีปัญหาสงสัยเกี่ยวกับสิทธิของท่านขณะเข้าร่วมการวิจัยนี้ ต้องการทราบข้อมูลเพิ่มเติม โปรดสอบถามได้ที่** "สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โทร. 044--224757

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

.....

(นางสาวศรีวิสา ตลับทอง)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ผ่านการพิจารณาจาก
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี แล้ว

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
   - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
   - ตอนที่ 2 สภาพปัญหาและปัจจัยในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
   - ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ
2. ขอความกรุณาท่านโปรดตอบทุกข้อคำถาม การตอบคำถามนี้ไม่มีถูกหรือผิด ขอให้ท่านตอบคำถามตามความคิดเห็นของท่านจริง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด ซึ่งจะนำไปสู่ผลการวิจัยที่ถูกต้อง
3. ผู้วิจัยขอรับรองว่าการตอบแบบสอบถามของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด เพราะข้อมูลที่ได้มีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการหาแนวทางในการพัฒนาระบบสนับสนุนและติดตามการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีต่อไป
4. เมื่อท่านให้ข้อมูลครบถ้วนทุกข้อแล้ว **โปรดกรุณาส่งแบบสอบถามกลับมายังนางสาวศรีวิสา ตลับทอง ส่วนทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี ภายในวันที่** เดือน_____พ.ศ. 2563

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยมา ณ โอกาสนี้

นางสาวศรีวิสา ตลับทอง
ผู้วิจัย
ส่วนทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ผ่านการพิจารณาจาก
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี แล้ว

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงใน [ ] ข้อที่ตรงกับความเป็นจริงที่สุดเกี่ยวกับท่านเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ
   [ ] 1. ชาย [ ] 2. หญิง [ ] 3. เพศทางเลือก

2. อายุ
   [ ] 1. น้อยกว่า 30 ปี [ ] 2. 31 – 40 ปี
   [ ] 3. 41 – 50 ปี [ ] 4. 51-60 ปี

3. ระดับการศึกษา
   [ ] 1. ปริญญาโท [ ] 2. ปริญญาเอก
   [ ] 3. เทียบเท่าปริญญาโท [ ] 4. อื่นๆ โปรดระบุ_____

4. ตำแหน่งทางวิชาการ
   [ ] 1. อาจารย์ [ ] 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์
   [ ] 3. รองศาสตราจารย์

5. อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน___ปี
   5.1 อายุงานในตำแหน่งอาจารย์ _____ปี
   5.2 อายุงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี _____

6. หน่วยงานที่สังกัด
   [ ] 1. สำนักวิชาวิทยาศาสตร์
   [ ] 2. สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม
   [ ] 3. สำนักวิชาเทคโนโลยีการเกษตร
   [ ] 4. สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์
   [ ] 5. สำนักวิชาแพทยศาสตร์
   [ ] 6. สำนักวิชาทันตแพทยศาสตร์
   [ ] 7. สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์
   [ ] 8. สำนักวิชาสาธารณสุขศาสตร์

7. สังกัดสาขาวิชา_____

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ผ่านการพิจารณาจาก
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี แล้ว

8. ท่านปฏิบัติงานหน้าที่อื่นๆ นอกเหนือจากงานด้านการสอนหรือไม่

[ ] 1.ปฏิบัติ

[ ] 1.1งานบริการวิชาการ [ ] 1.2งานวิจัย [ ] 1.3 งานบริหาร

[ ] 1.4งานเป็นที่ปรึกษานักศึกษา [ ] 1.5 งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

[ ] 2. ไม่ปฏิบัติ

9. ท่านเคยเข้ารับการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการหรือไม่

[ ] 1. เคย [ ] 2. ไม่เคย

10. ท่านเคยเข้ารับการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการหรือไม่

[ ] 1. เคย [ ] 2. ไม่เคย

11. หากท่านมีคุณสมบัติและผลงานทางวิชาการครบตามหลักเกณฑ์ท่านจะเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ตามเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนดหรือไม่

[ ] 1. เสนอขอกำหนดตำแหน่ง [ ] 2. ยังจะไม่เสนอขอกำหนดตำแหน่ง เพราะ_____

12. หากท่านมีความมั่นใจในความพร้อมของตนเองในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในเกณฑ์หรือไม่

[ ] 1. มั่นใจ [ ]2. ไม่มั่นใจ เพราะ_____

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ผ่านการพิจารณาจาก
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี แล้ว

ตอนที่ 2 สภาพปัจจัยในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

คำชี้แจง ขอให้ท่านระบุระดับความคิดเห็นของท่านต่อข้อคำถามในแต่ละข้อ โดยใส่เครื่องหมาย √ ในช่องตารางขวามือที่ตรงกับความเป็นจริงให้มากที่สุด เพียงข้อละ 1 คำตอบ

ระดับ 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้มากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้มาก
ระดับ 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้ปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้น้อย
ระดับ 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้น้อยที่สุด

ข้อ	ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	ไม่แน่ใจ (0)
ด้านปัจจัยส่วนบุคคล							
1.	ท่านมีความรู้และทักษะในการทำผลงานทางการสอน ได้แก่ เอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน						
2.	ท่านมีความรู้และทักษะในการทำผลงานทางวิชาการ ได้แก่ บทความวิชากร ตำราหนังสือ งานวิจัย ผลงานวิชาการรับใช้สังคม และผลงานวิชาการในลักษณะอื่น						
3.	ท่านมีการกำหนดแผนกรอบระยะเวลาในการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อให้ผลงานทางวิชาการเสร็จตามแผนระยะเวลาที่ท่านกำหนดไว้						

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ผ่านการพิจารณาจาก
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี แล้ว

ข้อ	ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	ไม่แน่ใจ (0)
ด้านการดำเนินการจัดทำผลงานทางการสอนและผลงานทางวิชาการ							
4.	ท่านมีความรู้เกี่ยวกับวิธีการเขียนผลงานทางการสอน ได้แก่ เอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน						
5.	ท่านมีความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการเขียนบทความทางวิชาการ เช่น การวิเคราะห์ประเด็นตามหลักวิชาการ บทสรุป การอ้างอิง การเผยแพร่บทความทางวิชาการ ฯลฯ						
6.	ท่านมีความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการเขียนหนังสือหรือตำรา เช่น การวิเคราะห์ การสรุป การอ้างอิงและบรรณานุกรม การเผยแพร่ ฯลฯ						
7.	ท่านมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย เช่น การกำหนดประเด็นปัญหา การทำวรรณกรรมปริทัศน์ การสร้างเครื่องมือวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การเผยแพร่ ฯลฯ						
8.	ท่านมีความรู้เกี่ยวกับวิธีการจัดทำเอกสารประกอบผลงานทางวิชาการรับใช้สังคม						
9.	ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น เช่น การจัดทำบทวิเคราะห์ที่อธิบายและชี้ให้เห็นว่างานดังกล่าวทำให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือแสดงให้เห็นคุณค่าของผลงาน						
10.	ท่านมีตัวอย่างผลงานทางด้านการสอนและผลงานด้านวิชาการที่ผ่านการประเมินแล้วเป็นตัวอย่าง						

ผ่านการพิจารณาจาก
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี แล้ว

ข้อ	ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	ไม่แน่ใจ (0)
11.	ท่านมีทักษะเกี่ยวกับการจัดพิมพ์เอกสาร การจัดรูปแบบเอกสาร การอ้างอิง และการเขียนบรรณานุกรม						
12.	ท่านมีทักษะในการเรียบเรียงเนื้อหาและการใช้ภาษาในการเขียนเอกสารด้านการสอนและเอกสารผลงานทางวิชาการ						
ด้านกระบวนการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ							
13.	สำนักวิชาที่ท่านสังกัดมีการประชุมชี้แจงแก่อาจารย์ทุกท่านให้รับทราบเกี่ยวกับขั้นตอนในการเสนอผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ						
14.	ท่านมีความเข้าใจในการใช้ระบบการขอตำแหน่งทางวิชาการ						
15.	ท่านมีความเข้าใจในบันทึกประวัติและผลงาน ผ่านแบบฟอร์มขอตำแหน่งทางวิชาการ						
16.	สำนักวิชาที่ท่านสังกัดมีการกำหนดผู้เชี่ยวชาญในการกลั่นกรองผลงานทางวิชาการในระดับสำนักวิชาเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพของผลงานฯ ก่อนส่งมหาวิทยาลัย						
17.	ท่านมีความมั่นใจในคุณภาพของผลงานทางวิชาการในการนำเสนอผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ						
18.	ท่านมีภาระงานสอนมากเกินไป ทำให้ไม่มีเวลาที่จะจัดทำเอกสารทางการสอน และเอกสารผลงานทางวิชาการ						

ผ่านการพิจารณาจาก
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี แล้ว

ข้อ	ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	ไม่แน่ใจ (0)
19.	ท่านต้องปฏิบัติหน้าที่อื่นนอกจากงานสอน เช่น ปฏิบัติงานบริหาร งานพัฒนานักศึกษา งานบริการวิชาการแก่ชุมชน งานประกันคุณภาพหลักสูตร ฯลฯ ทำให้ไม่มีเวลาที่จะจัดทำเอกสารทางการสอนและเอกสารผลงานทางวิชาการ						
20.	ท่านไม่ให้ความสนใจในการอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการทำเอกสารทางการสอนและผลงานทางวิชาการ						
21.	ท่านมีสุขภาพไม่แข็งแรง ทำให้เป็นอุปสรรคในการทำเอกสารทางการสอนและผลงานทางวิชาการ						
22.	ท่านมีภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวมาก เช่น ต้องใช้เวลาในการดูแลบิดา มารดา สามี ภรรยา บุตร ฯลฯ						
ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำผลงานทางการสอนและผลงานทางวิชาการ							
23.	ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ						
24.	ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ว่าด้วย เงื่อนไขระยะเวลาในการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ						
25.	ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการในแต่ละประเภท						

ผ่านการพิจารณาจาก
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี แล้ว

ข้อ	ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	ไม่แน่ใจ (0)
26.	ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยวิธีการประเมินผลการสอน และเอกสารที่ใช้ประเมินผลการสอน						
27.	กำหนดระยะเวลาในการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ มีระยะเวลาไม่เหมาะสม ทำให้ไม่สามารถยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ทัน						
ด้านการเตรียมการและการวางแผนจัดทำผลงานทางการสอนและผลงานทางวิชาการ							
28.	ท่านมีความรู้และทักษะในการวางแผนจัดทำผลงานทางการสอน ได้แก่ เอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน						
29.	ท่านมีความรู้และทักษะในการวางแผนจัดทำผลงานทางวิชาการ ได้แก่ บทความทางวิชาการ ตำรา หนังสือ งานวิจัย ผลงานวิชาการรับใช้สังคม และผลงานวิชาการในลักษณะอื่น						
30.	ท่านมีแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวางแผนทำผลงานทางวิชาการมีน้อย เช่น ฐานข้อมูลผลงานทางวิชาการของอาจารย์ที่เคยได้รับตำแหน่งทางวิชาการ						
31.	ท่านไม่มีระบบให้คำแนะนำในการวางแผนจัดทำผลงานทางวิชาการจากผู้เชี่ยวชาญ หรืออาจารย์พี่เลี้ยง						
32.	เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยไม่สามารถให้ข้อมูล และอำนวยความสะดวกในการยื่นขอกำหนดตำแหน่งได้เท่าที่ควร						

ผ่านการพิจารณาจาก
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี แล้ว

ข้อ	ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	ไม่แน่ใจ (0)
33.	เจ้าหน้าที่ระดับสำนักวิชาไม่สามารถให้ข้อมูล และอำนวยความสะดวกในการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้เท่าที่ควร						
34.	การพิจารณาผลงานทางวิชาการโดยกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมีระยะเวลาเหมาะสม						
ด้านบรรยากาศที่ส่งเสริมการจัดทำผลงานทางการสอนและผลงานทางวิชาการ							
35.	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการแบ่งเบาภาระด้านอื่น ที่นอกเหนือจากภาระงาน เช่น งานบริหาร งานประกันคุณภาพ การพัฒนานักศึกษา ฯลฯ						
36.	ท่านมีระบบพี่เลี้ยง ในการให้คำแนะนำในการจัดทำผลงานทางวิชาการ						
37.	ท่านมีข้อจำกัดในการเข้าร่วมประชุมการจัดประชุมเพื่อเสนอผลงานวิจัยและผลงานวิชาการให้เป็นที่ยอมรับในแวดวงวิชาการทั้งระดับชาติและนานาชาติ						
38.	หน่วยงานของท่านมีการทำงานวิจัยที่มีลักษณะเป็นทีม เพื่อบูรณาการการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างอาจารย์ที่มีประสบการณ์และอาจารย์รุ่นใหม่						

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ผ่านการพิจารณาจาก
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี แล้ว

ข้อ	ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	ไม่แน่ใจ (0)
ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย							
39.	มหาวิทยาลัยขาดการกระตุ้นและส่งเสริมให้อาจารย์ทำผลงานทางวิชาการ						
40.	แหล่งทุนภายในมหาวิทยาลัยมีการกำหนดวงเงินสนับสนุนการทำวิจัยและงานสร้างสรรค์						
41.	มหาวิทยาลัยมีการจัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้อาจารย์ทำผลงานทางวิชาการ เช่น การเสวนาทางวิชาการ การให้ความรู้หลักเกณฑ์ในขอตำแหน่งทางวิชาการ						
42.	มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนเจ้าหน้าที่ช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เช่น ผู้ช่วยพิมพ์เอกสาร ผู้ช่วยด้านธุรการ						
43.	มหาวิทยาลัยมีการช่วยเหลือหรือส่งเสริมในการทำวิจัยจากหน่วยงานวิจัยระดับสำนักและสาขาอย่างจริงจัง						
44.	มหาวิทยาลัยมีหน่วยงานที่มีหน้าที่เฉพาะในการสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เช่น การเผยแพร่ผลงานวิจัย และผลงานวิชาการแก่อาจารย์ที่ต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ						
45.	มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนด้านงบประมาณในการจัดเตรียมเอกสารเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ						

ผ่านการพิจารณาจาก
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี แล้ว

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม:การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่ท่านได้ให้ความกรุณาสละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามชุดนี้

หากมีปัญหาเกี่ยวกับแบบสอบถามสามารถติดต่อ
ศรีวิสา ตลับทอง
โทรศัพท์ 063-626-9958
E-mail : sreewisa@sut.ac.th

☺☺☺

คำถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

****

1. ท่านมีแนวความคิดเห็นเกี่ยวกับการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของ มทส.อย่างไรบ้าง
2. ท่านมีการแบ่งเวลาในการจัดทำประมวลสาระรายวิชา, การวิจัย และการสอนอย่างไรบ้าง
3. ท่านคิดว่าตำแหน่งทางวิชาการมีความสำคัญและความจำเป็นอย่างไรบ้าง
4. ท่านคิดว่านโยบายของ มทส. เกี่ยวกับการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการมีส่วนเอื้อหรือส่วนยับยั้งต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการอย่างไร
5. มทส. มีปัจจัยหรือสิ่งอำนวยความสะดวก, บรรยากาศในการส่งเสริมการขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างไรบ้าง
6. การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเป็นการสร้างแรงกดดันต่อการสอน, การวิจัยของท่านหรือไม่

ศรีวิสา ตลับทอง

ผู้วิจัย

****

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ผ่านการพิจารณาจาก
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี แล้ว

ภาคผนวก ค

แบบบันทึกข้อมูลเชิงสถิติ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ งานตำแหน่งทางวิชาการ ส่วนทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

แบบบันทึกข้อมูลเชิงสถิติ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ งานตำแหน่งทางวิชาการ ส่วนทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

นับจำนวน ณ วันที่ 30 กรกฎาคม 2562

ลำดับ	เลขประจำตัว	คำนำหน้า	ชื่อ	นามสกุล	ตำแหน่ง	วันที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ	คำสั่งลงวันที่	นับจากวันได้รับตำแหน่ง			สาขาวิชาที่ได้รับแต่งตั้ง	สังกัด	หน่วยงาน
								ปี	เดือน	วัน			

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ตารางแสดงระยะเวลาดำเนินการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

(1) ชื่อ-นามสกุล	(2) เสนอขอตำแหน่ง	(3) วันที่ สบค. รับเอกสาร	(4) วันที่ กพว พิจารณาผลประเมิน	(5) วันที่ สภาวิชาการ พิจารณาผลประเมิน	(6) วันที่ กบค อนุมัติ/เห็นชอบ	(7) วันที่ออกคำสั่ง	(8) วันที่ สภาฯ อนุมัติ (เฉพาะตำแหน่ง ศ.)	(9) วันที่ สภามหาวิทยาลัย อนุมัติ	(10) วันที่ ส่งเรื่องโปรดเกล้าฯ (เฉพาะตำแหน่ง ศ.)	(11) รวมระยะเวลาดำเนิน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ภาคผนวก ง
เอกสารรับรองการวิจัยในมนุษย์

บันทึกข้อความ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

หน่วยงาน ฝ่ายมาตรฐานและเครือข่ายวิจัย สถาบันวิจัยและพัฒนา โทรศัพท์ 4757 โทรสาร 4750
ที่ อว 7421(4)/185 วันที่ 17 มีนาคม 2563
เรื่อง เอกสารรับรองโครงการวิจัยในมนุษย์ (EC-63-10)

เรียน นางสาวศรีวิสา ตลับทอง
ส่วนทรัพยากรบุคคล

ตามที่ท่านได้ส่งเอกสารขออนุมัติการทำวิจัยในมนุษย์ เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี" (EC-63-10) มาเพื่อขอรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ นั้น

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าโครงการวิจัยดังกล่าวเป็นงานวิจัยที่ไม่ขัดต่อหลักจริยธรรมสากล และเป็นไปตามคำประกาศเฮลซิงกิ จึงสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการที่เสนอได้ ตาม COA no. 3/2563 ตั้งแต่วันที่ 16 มีนาคม 2563 หมดอายุวันที่ 15 มีนาคม 2564 ทั้งนี้ หากเอกสารรับรองโครงการหมดอายุเกิน 120 วัน โดยไม่มีการแจ้งต่ออายุ จะทำการปิดโครงการอัตโนมัติ หากผู้วิจัยจะดำเนินการวิจัยต่อ จะต้องยื่นขอตามระบบอีกครั้ง โปรดอ่านคำเตือนและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดหลังจากได้รับเอกสารรับรองที่ระบุด้านหลังเอกสารรับรองโครงการที่แนบมาพร้อมบันทึกนี้ **โดยขอให้ท่านแจ้งปิดโครงการ ตามแบบฟอร์ม AF/01/13/01.0 เมื่อดำเนินการโครงการวิจัยเสร็จสิ้นแล้ว** สามารถดาวน์โหลดแบบฟอร์มได้ที่ http://ec.sut.ac.th/index.php และ Scan QR Code คู่มือการขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ตามที่ปรากฏ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ แพทย์หญิงพรทิพย์ นิ่มขุนทด)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

บันทึกข้อความ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

หน่วยงาน ฝ่ายมาตรฐานและเครือข่ายวิจัย สถาบันวิจัยและพัฒนา โทรศัพท์ 4757 โทรสาร 4750
ที่ อว 7421(4)/186 วันที่ 17 มีนาคม 2563
เรื่อง เอกสารรับรองโครงการวิจัยในมนุษย์ (EC-63-10)

เรียน นางสาวศรีวิสา ตลับทอง
ส่วนทรัพยากรบุคคล

ตามที่ท่านได้ส่งเอกสารขออนุมัติการทำวิจัยในมนุษย์ เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี" (EC-63-10) มาเพื่อขอรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ นั้น

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าโครงการวิจัยดังกล่าวเป็นงานวิจัยที่ไม่ขัดต่อหลักจริยธรรมสากล และเป็นไปตามคำประกาศเฮลซิงกิ จึงสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการที่เสนอได้ ตาม COA no. 3/2563 ตั้งแต่วันที่ 16 มีนาคม 2563 หมดอายุวันที่ 15 มีนาคม 2564 ทั้งนี้ หากเอกสารรับรองโครงการหมดอายุเกิน 120 วัน โดยไม่มีการแจ้งต่ออายุ จะทำการปิดโครงการอัตโนมัติ หากผู้วิจัยจะดำเนินการวิจัยต่อ จะต้องยื่นขอตามระบบอีกครั้ง โปรดอ่านคำเตือนและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดหลังจากได้รับเอกสารรับรองที่ระบุด้านหลังเอกสารรับรองโครงการที่แนบมาพร้อมบันทึกนี้ **โดยขอให้ท่านแจ้งปิดโครงการ ตามแบบฟอร์ม AF/01/13/01.0 เมื่อดำเนินการโครงการวิจัยเสร็จสิ้นแล้ว** สามารถดาวน์โหลดแบบฟอร์มได้ที่ http://ec.sut.ac.th/index.php และ Scan QR Code คู่มือการขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ตามที่ปรากฏ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ แพทย์หญิงพรทิพย์ นิ่มขุนทด)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ผู้ร่วมโครงการวิจัย

-

นักวิจัยทุกท่านที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการวิจัยตามที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด
2. ใช้เอกสารแนะนำอาสาสมัคร ใบยินยอม (และเอกสารเชิญเข้าร่วมวิจัยหรือใบโฆษณา (ถ้ามี)) แบบสัมภาษณ์ และ/หรือแบบสอบถาม เฉพาะที่มีตราประทับของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เท่านั้น
3. รายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงที่เกิดขึ้นหรือการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมวิจัยใด ๆ ต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ภายในระยะเวลาที่กำหนดในวิธีดำเนินการมาตรฐาน (SOPs)
4. ส่งรายงานความก้าวหน้าต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ตามเวลาที่กำหนดหรือเมื่อได้รับการร้องขอ
5. หากการวิจัยไม่สามารถดำเนินการเสร็จสิ้นภายในกำหนด ผู้วิจัยต้องยื่นขออนุมัติใหม่ก่อน อย่างน้อย 30 วัน
6. เอกสารทุกฉบับที่ได้รับการรับรองครั้งนี้หมดอายุตามอายุของโครงการวิจัยที่ได้รับการรับรองก่อนหน้านี้ (รหัสโครงการ EC-63-10)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ผ่านการพิจารณาจาก
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี แล้ว

COA no. 3/2563

Human Research Ethics Committee, Suranaree University of Technology

Certificate of Approval

Ethics Committee for Researches Involving Human Subjects, Suranaree University of Technology, Nakhon Ratchasima, Thailand, has Expedited the following study which is to be carried out in compliance with the International guidelines for human research protection as Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline, International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)

Title of Project : The Factors that Affect Moving up to Higher Academic Position of Academic Position Staff in Suranaree University of Technology

Project Code : EC-63-10

Principal Investigator : Miss Sreewisa Talaptong

Department : Division of Human Resource

Review Method : Expedited

Continuing Report : At least once annually or submit the final report if finished

Document Reviewed : Protocol, Information Sheet, Informed Consent Questionnaire (version 2.0, 13 March 2020)

Signature.....Chairman

(Asst. Prof. Porntip Nimkuntod, MD)

Human Researches Ethics Committee, Suranaree University of Technology

Date of Approval : 16 March 2020

Approval Expiry Date : 15 March 2021

Approval is granted subject to the following conditions : (see back of this Certificate)

ผ่านการพิจารณาจาก
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี แล้ว

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
Suranaree University of Technology
111 ถ.มหาวิทยาลัย ต.สุรนารี อ.เมือง จ.นครราชสีมา 30000 Tel. 0-4422-3000 Fax. 0-4422-4070
111 University Avenue, Sub District Suranaree, Muang District, Nakhon Ratchasima 30000, Thailand

Co-investigator

-

All approved investigators must comply with the following conditions:

1. Strictly conduct the research as stated by the protocol.

2. Use only the information sheet, consent form (and recruitment material, if any), interview outlines and/or questionnaires bearing the ethics committee seal of approval.

3. Report to the Ethics Committee any serious adverse event or any changes in the research activity within the timeframe started in the standard operating procedures.

4. Provide progress reports to the Ethics Committee within the specified time period or upon request

5. If the study cannot be finished within the expired date of the approval certificated, the investigator is obliged to reapply for approval at least 30 days to the expiration date.

6. The expiry date of every approved document is based on the expiration date of the origin approved protocol (Protocol Number EC-63-10)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ผ่านการพิจารณาจาก
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี แล้ว

สถาบันวิจัยและพัฒนา
รับที่ 67/2563
วันที่ 16 มี.ค. 2563
เวลา 11:11 น.

บันทึกข้อความ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

หน่วยงาน ส่วนทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี โทรศัพท์ 4063 โทรสาร 4060
ที่ อว 7402(3) / 891 **วันที่** 13 มีนาคม 2563
เรื่อง การชี้แจงและแก้ไขต่อข้อคำถามหรือข้อเสนอแนะของคณะกรรมการฯ (รหัส EC-63-10)

เรียน ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ข้าพเจ้า นางสาวศรีวิสา ตลับทอง สังกัด ส่วนทรัพยากรบุคคล ได้ แก้ไขเอกสารโครงการวิจัยเพื่อชี้แจงต่อข้อคำถามหรือข้อเสนอแนะของคณะกรรมการฯ เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (The Factors that Affect Moving up to Higher Academic Position of Academic Staff in Suranaree University of Technology)"

" (รหัส EC-63-10) มาเพื่อขอรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ตามแบบชี้แจงการแก้ไข โดยได้แนบเอกสารที่แก้ไขมาเพื่อพิจารณา ดังนี้

1. บันทึกการชี้แจงต่อข้อคำถามหรือข้อเสนอแนะของคณะกรรมการฯ
2. หนังสือแจ้งผลการพิจารณาโครงการ
3. แบบเสนอโครงการวิจัย ที่แก้ไขแล้ว พร้อมระบุ version และวันที่
4. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย ที่แก้ไขแล้ว พร้อมระบุ version และวันที่
5. หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย ที่แก้ไขแล้ว พร้อมระบุ version และวันที่
6. เครื่องมือวิจัย เช่น แบบสอบถาม แผ่นพับโฆษณา หนังสือขอความอนุเคราะห์ ที่ปรับแก้แล้ว พร้อมระบุ version และวันที่
7. อื่นๆ ได้แก่ .....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(.....)
หัวหน้าโครงการ

ผ่านการพิจารณาจาก
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี แล้ว

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ลับ

บันทึกข้อความ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

หน่วยงาน ฝ่ายมาตรฐานและเครือข่ายวิจัย สถาบันวิจัยและพัฒนา โทรศัพท์ 4757 โทรสาร 4750

ที่ อว 7421(4)/178 วันที่ 12 มีนาคม 2563

เรื่อง แจ้งผลการพิจารณาโครงการวิจัยในมนุษย์ (EC-63-10)

เรียน นางสาวศรีวิสา ตลับทอง

ส่วนทรัพยากรบุคคล

ตามที่ท่านได้ส่งเอกสารขออนุมัติการทำวิจัยในมนุษย์ เรื่อง "การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (A Study on the Factors that Affect Moving up to Higher Academic Position of Academic Position Staff in Suranaree University of Technology" (EC-63-10) มาเพื่อขอรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ นั้น คณะกรรมการฯ ได้พิจารณาแล้ว มีความเห็น ดังนี้

ผลการประเมิน : ☑ ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การรับรอง

ความเสี่ยง : ☑ มีความเสี่ยงไม่เกินความเสี่ยงเล็กน้อย

ระยะเวลารายงานความก้าวหน้า : ☑ 12 เดือน

โดยขอให้หัวหน้าโครงการแก้ไข/เพิ่มเติม ก่อนออกเอกสารรับรองโครงการวิจัยในมนุษย์ ดังนี้

Protocol

1. ชื่อเรื่อง ควรตัดคำว่าการศึกษาออก จาก "การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี" เป็น "ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี"

2. ขนาดตัวอย่างของการตอบแบบสอบถามกับการสัมภาษณ์ 240 คนเท่ากันหรือไม่ เนื่องจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยต้องใช้เวลานาน อาจต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ โปรดระบุให้ชัดเจนว่าอาสาสมัครทุกคนต้องตอบแบบสอบถามและรับการสัมภาษณ์หรือไม่

Information Sheet & Informed consent

1. ให้ผู้วิจัยแนบเอกสารชี้แจงข้อมูลและหนังสือแสดงเจตนายินยอมสำหรับตอบแบบสอบด้วยตนเอง

อื่นๆ

1. แบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อที่ 37. "ขาดการประชุมเพื่อนำเสนอผลงานวิจัยและผลงานวิชาการให้เป็นที่ยอมรับในแวดวงวิชาการด้านศิลปะ" ควรเปลี่ยนข้อความเป็นด้าน "ขาดการประชุมเพื่อนำเสนอผลงานวิจัยและผลงานวิชาการให้เป็นที่ยอมรับในแวดวงวิชาการทั้งระดับชาติและนานาชาติ"

2. ตรวจสอบการพิมพ์ให้ถูกต้อง ใส่หมายเลขบรรทัด หมายเลขหน้า ระบุ version และวันที่ หลังการแก้ไขในเอกสาร ดังนี้ แบบเสนอโครงการ เอกสารชี้แจงอาสาสมัคร (ถ้ามี) หนังสือแสดงเจตนายินยอม (ถ้ามี)

ในการนี้ ขอให้หัวหน้าโครงการวิจัยแก้ไขโครงการในระบบสารสนเทศการวิจัยในมนุษย์ ที่ http://ec.sut.ac.th ตามบันทึกการชี้แจงต่อข้อคำถามหรือข้อเสนอแนะของคณะกรรมการฯ (AF/22-08/02.0) **โดยทำตัวหนาและขีดเส้นใต้ในส่วนที่แก้ไขให้ชัดเจน** พร้อมทั้งชี้แจงเหตุผลและรายละเอียดของการแก้ไขแต่ละหัวข้อ (แยก

ผ่านการพิจารณาจาก
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี แล้ว

ลับ

ออกจากแบบเสนอโครงการ) พร้อมกับลงนามและวันที่ในแบบเสนอโครงการ (เฉพาะหัวหน้าโครงการ) และอัพโหลดไฟล์ที่ได้แก้ไขเข้าในระบบ และส่งเอกสารที่แก้ไขถึงสถาบันวิจัยและพัฒนา ภายในวันที่ 9 เมษายน 2563 เพื่อจะได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป **หากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าวโครงการวิจัยจะถูกถอน ผู้วิจัยต้องยื่นเอกสารให้คณะกรรมการฯ พิจารณาใหม่**

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ แพทย์หญิงพรทิพย์ นิ่มขุนทด)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ผ่านการพิจารณาจาก
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี แล้ว

Human Research Ethic Committee of Suranaree University of Technology (HREC-SUT)

ลับ

ประวัติผู้วิจัย

****

ชื่อ-สกุล	นางสาวศรีวิสา ตลับทอง	
วัน-เดือน-ปีเกิด	วันที่ 2 เดือนมกราคม พ.ศ. 2514	
ประวัติการศึกษา	2534	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต(รัฐศาสตร์) บริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร
ประวัติการทำงาน	2537	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม งานพัฒนาและ ฝึกอบรม ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
	2540	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป รับผิดชอบงานประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานและขึ้นเงินเดือน ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
	2545	การพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ งานบริหารงานบุคคล ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ปัจจุบัน งานพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ งานบริหารงานบุคคล ส่วนทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

สถานที่ติดต่อ: ส่วนทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เลขที่ 111
ถนนมหาวิทยาลัย ต.สุรนารี อ.เมือง จ.นครราชสีมา 30000
เบอร์โทรศัพท์ 044-224-063 , 063-626-9958

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี